

**T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN ALGILADIKLARI ÖRGÜTSEL DESTEK İLE
İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ
(MENTEŞE İLÇE ÖRNEĞİ)**

GÖKSEL ERGÜL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HAZİRAN, 2019
MUĞLA**

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI

ÖĞRETMENLERİN ALGILADIKLARI ÖRGÜTSEL DESTEK İLE
İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ (MENTEŞE İLÇE ÖRNEĞİ)

GÖKSEL ERGÜL

Eğitim Bilimleri Enstitüsünde

“Yüksek Lisans ”

Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 25.06.2019

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Saadet Kuru ÇETİN

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Abbas ERTÜRK

Jüri Üyesi: Doç. Dr. K. Funda NAYIR

Enstitü Müdürü: Prof. Dr. Ayşe Rezan ÇEÇEN EROĞUL

HAZİRAN, 2019

TUTANAK

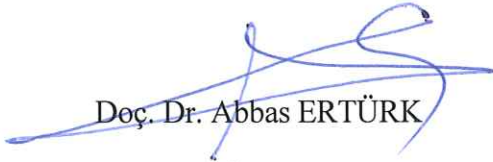
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün 24/05/2019. tarih ve 289/1 sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin (24/7) maddesine göre, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Göksel ERGÜL'ün " Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek ile İş Doyumları Arasındaki İlişki " başlıklı tezini incelemiş ve aday 25/06/2019 tarihinde saat 14:00 da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 60 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin **kabul** edildiğine oybirliği ile karar verilmiştir.



Dr .Öğr. Üyesi Saadet Kuru ÇETİN

Tez Danışmanı



Doç. Dr. Abbas ERTÜRK

Üye



Doç. Dr. K. Funda NAYIR

Üye

ETİK BEYANI

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırlanan “Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek İle İş Doyumları Arasındaki İlişki” başlıklı Yüksek Lisans Tez çalışmasında;

- Tez içinde sunulan veriler, bilgiler ve dokümanların akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde edildiğini,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçların bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunulduğunu,
- Tez çalışmasında yararlanılan eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterildiğini,
- Kullanılan verilerde ve ortaya çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapılmadığını,
- Bu tezde sunulan çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. 22 / 05 / 2019


GÖKSEL ERGÜL

Bu tezde kullanılan ve başka kaynaktan yapılan bildirişlerin, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak gösterilmeden kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunu'ndaki hükümlere tabidir.

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN ALGILADIKLARI ÖRGÜTSEL DESTEK İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

GÖKSEL ERGÜL

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Saadet Kuru ÇETİN

Haziran 2019, 107 sayfa

Bu çalışmada Muğla ili resmi eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum ve örgütsel destekleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Algılanan örgütsel destek, örgüt tarafından işgörene gösterilen çeşitli muamelelerden etkilenir ve işgören tarafından bu muamelenin altında yatan örgütsel niyetin yorumunu etkilemektedir. İşgören bireylerin amacı, çalıştıkları örgütlerin kuruluş amaçlarını ve hedeflerini benimsemek ve bu yönde gayret göstermeleridir. Bu da ancak iş doyumuna ulaşan işgörenler tarafından gerçekleşebilir. Aynı şey eğitim örgütlerinde görevli öğretmenler için de geçerlidir. Bu bağlamda, bu çalışmanın örgütlerin hedeflerine ulaşmaları için literatürde boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

Araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Muğla ili Menteşe ilçesinde görev yapan resmi anaokulu, ilkökulu, ortaokul ve lise öğretmenleri oluşturmuştur. Basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenen 193 kadın ve 117 erkek öğretmen toplam 310 öğretmen örnekleme olarak araştırmaya katılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlere veri toplamak amacıyla “kişisel bilgi formu”, 1985 yılında Aslı Baycan tarafından Türkçe’ye uyarlanan “iş doyum ölçeği” ve Nayır tarafından geliştirilen “algılanan örgütsel destek ölçeği” uygulanmıştır. Araştırmanın modeli, nicel araştırma modellerinden ilişkisel tarama modelidir. Toplanan verilerin analizinde; betimsel istatistikler, t-testi, tek yönlü varyans (Anova testi), basit ve çoklu regresyon analizleri kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiş ve edinilen sonuçlar belirtilmiştir. Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre anlamlı farklılığın kaynağının belirlenmesinde çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Örgütsel desteğin alt boyutları olan “örgütsel adalet”, “ödülleri ve iş koşulları” ve “yönetim desteği” öğretmenlerin iş doyumlarını anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını belirlemek için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Çalışma sonucunda, her öğretmen yapılan uygulamalara itiraz etme haklarının bulunduğunu ve yöneticinin

okulun kazandığı başarılarda öğretmenlerin payı olduğunu düşünmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. Cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin örgütsel destek algılamasında ve iş doyumunu düzeyleri açısından önemli bir değişken olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yani cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin ve iş doyumlarının çalıştıkları okul türlerine ve branşlarına göre anlamlı farklılıklar bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş doyumları açısından okullarındaki hizmet süresi değişkeni bakımından farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma sonucunda öğretmenlerin algıladıkları örgütsel desteğin ve alt boyutları ile iş doyumlarının arasında ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. İş doyumunu ve algılanan örgütsel destek arasında anlamlı, pozitif yönde ve orta düzeyde ilişki vardır. Araştırma bulgularına göre algılanan örgütsel destek iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısıdır.

Anahtar kelimeler: Algılanan örgütsel destek, iş doyumunu, öğretmen



ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND JOB SATISFACTION OF TEACHERS

Göksel ERGÜL

**Master, Department of Educational Administration, Supervision, Planning and
Economics**

Supervisor: Assist. Prof. Saadet Kuru ÇETİN

June 2019, 107 pages

The purpose of this study was to investigate the relationship between job satisfaction and perceived organizational support of teachers, working in official educational organizations in Muğla. Perceived organizational support is influenced by the various actions shown to the worker by the organization and affects the interpretation of the organizational intent that underlies this treatment by the employee. The aim of the individuals who work is to adopt the goals and objectives of the organizations they work in and to make efforts in this direction. And this can be just carried out by the workers who gets job satisfaction. And this is also similiar for the teachers working in the schools. In this context, it is thought that the study will fill the gap in the literature in order to reach the goals of the organizations.

Official kindergarten, primary school, secondary school and high school teachers that located in Mugla province Mentese district in 2018-2019 education year formed the study's universe. 310 teachers (193 female and 117 male teachers) appointed with primitive random sampling method, participated this study as a sample. To collect data personal information form, "job satisfaction scale" which was adopted to Turkish by Asli Baycan in 1985 and "perceived organizational support scale" which was developed by Funda Nayır, applied to the participant teachers. Relational survey of quantitative research method was used in the study. Descriptive statics, unrelated group t-test one-way variance analysis (Anova test) were used in the analysis of the collected data. The level of significance was accepted as $p < 0.05$ and the related results were indicated. According to the results of variance analysis, Tukey comparison tests were used to determine the source of significant differences. The multivariate regression analysis was used to determine whether or not perceived organizational support's dimensions "organizational justice", presents and job conditions" and "administrators'support" predicted teachers' job satisfactions level. As a result of the study, each teacher has the right to object to the practices. It is concluded that the manager should think that the teacher has a share in the achievements of the school. It was observed that there was a

statistically significant difference between teachers according to their branches. As a result of the study, it is revealed that there is a relationship between teachers' job satisfaction and organizational support of the sub-dimensions. It was also observed that gender is not a significant variant in perceived organizational support and job satisfaction of teachers. That is, there cannot be found any meaningful difference according to the gender. There is a significant, medium and positive oriented relationship between job satisfaction and perceived organizational support. According to research, perceived organizational support is a significant predictor of job satisfaction.

Keywords: Perceived organizational support, job satisfaction, teacher



ÖNSÖZ

Algılanan örgütsel destek, işgörenin çalışma isteğini ve arzusunu arttıran bir unsurdur. İşgörenin örgütü tarafından takdir edilmesi, ona değer verilmesi, işgörene iş doyumunu sağlayacaktır. İş doyumunu sağlayan işgörenin, başarılı olma olasılığı da artacaktır. Onun başarısı da örgütün başarısını ve kalitesini doğrudan arttıracaktır. Bunun tam tersi de olasıdır. Bu bağlamda girdisi ve çıktısı insan olan eğitim hizmeti veren örgütler olan okullar da çalışan öğretmenlerin iş doyumuna ulaşması o toplumun veya ülkenin gelişmesine ve kalkınmasına olumlu ya da olumsuz etkisi olacaktır. Yapılan bu araştırmada Menteşe ilçesindeki resmi eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Yüksek lisans eğitimim boyunca ve araştırma sürecinin tüm evrelerinde benimle bilgi birikimini paylaşan, sorularıma büyük bir sabırla yanıtlar veren, hiçbir zaman yardımını esirgemeyen, bana destek olan, yol gösteren çok değerli danışman hocam sayın Dr. Öğr. Üyesi Saadet Kuru ÇETİN'e, yüksek lisans eğitimim boyunca bana eğitim veren, yol gösteren değerli hocalarım Prof. Dr Ahmet DUMAN'a , Prof. Dr. Yahya ALTINKURT'a, Prof. Dr Cemal Ergin EKİNCİ' ye, Doç. Dr. Tuğba HOŞGÖRÜR' e, Dr. Öğr.Üyesi Aynur BİLİR' e ve tez jürimde görev alarak bana değerli katkılar sağlayan ve geliştirdiği ölçeği kullanmama izin veren tez jüri üyesi sayın hocam Doç Dr. K. Funda NAYIR'a, tez jüri üyeliğini kabul edip şahsıma değerli katkılarda bulunan sayın hocam Doç Dr. Abbas ERTÜRK' e sonsuz şükranlarımı sunarım. Bu süreçte bana destek olan eşim Şeyda ERGÜL'e, yorulduğum zamanlarda minik yaramazlıklarıyla ve sevgi dolu oyunlarıyla bütün yorgunluğumu alan ve beni motive eden canım oğlum Yılmaz Erdem ERGÜL'e ve canım kızım Ecem ERGÜL'e en içten teşekkürlerimi sunarım.

GÖKSEL ERGÜL

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
ÖNSÖZ	ix
TABLolar DİZİNİ.....	xiii
EKLER DİZİNİ.....	xv

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Genel Amaç ve Alt Amaçlar.....	3
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Araştırmanın Sayıtları.....	5
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
1.6. Tanımlar.....	6

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Algılanan Örgütsel Destek	7
2.1.1. Algılanan Örgütsel Destek Öncüleri.....	9
2.1.1.1. Örgütsel ödülleri ve iş koşulları.....	9
2.1.1.2. Örgütsel adalet.....	10
2.1.1.3. Yönetim desteği	10
2.1.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları	11
2.1.2.1. Örgütsel güven	12
2.1.2.2. Örgütsel vatandaşlık	13
2.1.2.3. İş görenin performansının artışı	14
2.1.2.4. Örgütsel bağlılık.....	15
2.1.2.5. Geri çekilme davranışı	15
2.2. İş Doyumu	16

2.2.1. İş Doyumunun Önemi	17
2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Temel Unsurlar	18
2.2.2.1. İş doyumunu etkileyen kişisel faktörler.....	18
2.2.2.2. İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler	20
2.2.3. İş Doyumu ve Öğretmenlik.....	22
2.3. Algılanan Örgütsel Destek ile İş Doyumu Arasındaki İlişki	24
2.4. İlgili Araştırmalar	24
2.4.1. İlgili Yurt Dışı Araştırmalar.....	25
2.4.2.İlgili Yurt İçi Araştırmalar	27

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli.....	33
3.2. Evren ve Örneklem	33
3.3. Verilerin Analizi	35
3.4. Veri Toplama Araçları.....	36
3.4.1. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	36
3.4.2.Minnesota İş Doyumu Ölçeği.....	37
3.5. Güvenilirlik Analizi	37

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarına İlişkin Bulgular	40
4.2. Öğretmenlere Göre Algılanan Örgütsel Desteğin Cinsiyet Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular	43
4.3. Öğretmenlere Göre Algılanan Örgütsel Desteğin Okul Türü Değişkenine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular	44
4.4. Öğretmenlere Göre Algılanan Örgütsel Desteğin Branş Değişkenine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular	46

4.5. Öğretmenlere Göre Algılanan Örgütsel Desteğin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular	48
4.6. Öğretmenlere Göre Algılanan Örgütsel Desteğin Görev Yapılan Okulda Hizmet Süresi Değişkenine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular	49
4.7. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri İle İlgili Bulgular	51
4.8. Öğretmenlere Göre İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular	53
4.9. Öğretmenlere Göre İş Doyum Düzeylerinin Okul Türü Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular	54
4.10. Öğretmenlere Göre İş Doyum Düzeylerinin Branş Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular	56
4.11. Öğretmenlere Göre İş Doyum Düzeylerinin Toplam Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular	57
4.12. Öğretmenlere Göre İş Doyum Düzeylerinin Görev Yapılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular	58
4.13. Örgütsel Desteğin Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerini Yordanmasına İlişkin Bulgular.....	60

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Öğretmenlere Uygulanan Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Sonuçları	62
5.2. Öğretmenlere Uygulanan İş Doyumu Ölçeği Sonuçları	64
5.3. Öneriler	68
KAYNAKÇA.....	71
EKLER.....	85
ÖZGEÇMİŞ	92

TABLolar DİZİNİ

Tablo 3.1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Ait Bilgiler	34
Tablo 4.2. Araştırmanın Güvenilirlik Analizi	38
Tablo 4.3. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Örgütsel Adalet Alt Boyutuna İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Görelİ Sıraları	40
Tablo 4.4. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları Alt Boyutuna İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Görelİ Sıraları.....	41
Tablo 4.5. Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Yönetim Desteğİ Alt Boyutuna İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Görelİ Sıraları ...	42
Tablo 4.6. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Cinsiyet Değİşkenine Göre T-testi Sonuçları.....	43
Tablo 4.7. Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Desteğİn Okul Türü Değİşkenine Göre Anova Sonuçları.....	44
Tablo 4.8. Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Desteğİn Branş Değİşkenine Göre Anova Sonuçları.....	46
Tablo 4.9. Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Desteğİn Toplam Hizmet Süresi Değİşkenine Göre Anova Sonuçları.....	48
Tablo 4.10. Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Desteğİn Görev Yapılan Okulda Hizmet Süresi Değİşkenine Göre Anova Sonuçları.....	50
Tablo 4.11. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İçsel Doyum Alt Boyutuna İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Görelİ Sıraları	51
Tablo 4.12. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Dışsal Doyum Alt Boyutuna İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Görelİ Sıraları.....	52
Tablo 4.13. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyet Değİşkenine Göre T-testi Sonuçları.....	53

Tablo 4.14. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre Anova Sonuçları	54
Tablo 4.15. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Anova Sonuçları.....	56
Tablo 4.16. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Anova Sonuçları	57
Tablo 4.17. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Anova Sonuçları	59
Tablo 4.18. Algılanan Örgütsel Desteğin Alt Boyutları Olan Örgütsel Adalet, Örgütsel Ödüller Ve İş Koşulları Ve Yönetim Desteğinin Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerini Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.....	60

EKLER DİZİNİ

Ek 1. Ölçek Uygulama İzni.....	85
Ek 2. Ölçek Kullanımı İçin İzin Yazışmaları.....	87
Ek 3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler.....	89



BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, önemi, sınırlılıkları ve temel kavramlarına ait tanımlara yer verilmiştir.

1.1.Problem Durumu

Örgütlerin başarılı olmasındaki en önemli etkenlerden biri insan, yani işgörendir. Bu nedenle işgörenin işe karşı tutumunun ve işinden aldığı doyumun işin başarısını doğrudan etkileme olasılığı oldukça yüksektir. Bu açıdan bakıldığında işgörenin işinden aldığı doyum düzeyi ve işe karşı tutumunu belirleyecek olan örgütsel destek algısı yani, işgörenin iş arkadaşları tarafından değerli görülmesi ve mutluluğunun önemsenmesi gibi hissedilen algılar, örgütlerin önemle üzerinde durması gereken bir konudur.

Köse'ye (2008) göre, algılanan örgütsel desteğin, işgörenin çalışma isteğini artıran bir faktör olduğu bilinmektedir. Örgüt tarafından işgörenin örgüte yaptığı katkılarının takdir edilmesi ve işgörene değer verildiğinin hissettirilmesi işgörenlerin örgütlerine karşı güven duygusu geliştirmesini sağlayacaktır. Güven ortamında bulunan işgören, örgüt içinde yaptıkları işe daha çok önem verecek ve daha çok çaba sarf edecektir. Bu süreç içerisinde işgören başarılı olma olasılığı daha da artacaktır sonuç olarak işgörenin başarılı olması örgütün başarılı olmasını sağlayacaktır .

Algılanan örgütsel destek, örgüt tarafından işgörene gösterilen çeşitli muamelelerden etkilenir ve işgören tarafından bu muamelenin altında yatan örgütsel niyetin yorumunu etkiler. Yani bu yorum, işgörenin gelecekteki hastalıkları, hataları ve üstün performansı

ile örgütün adil bir maaş ödeme ve işgörenin işini anlamlı ve ilginç hale getirmeye dair örgütün muhtemel tepkilerini de kapsamaktadır. Algılanan örgütsel destek, örgütün başarısı için sarf edilen fazladan performansın ödüllendirileceğine dair işgörendeki beklentiyi artıracaktır (Uğur, 2017).

İş doyumunu, bir işgörenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumdur (Başaran, 1991). Watson ve Frank' a göre, iş doyumunu işgörenlerinin işlerine karşı tutumlarını etkilerken, Dunette göre bir kişinin iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucu oluşan pozitif duygu ve heyecanlardır (Özgüven, 2003). İş doyumunun sonuçlarını; verimliliğin artması, örgütsel bağlılığın artması, devamsızlığın azalması ve işten ayrılma isteğinin azalması şekilde sıralanabilir (Luthans, 1992).

Çiçek'e (2018) göre işletmeci ve iktisatçılar II. Dünya Savaşının ardından iş doyumuyla ilgili olarak çalışmalara başlamıştır. Bu tarihten önce çalışanların bireysel talep ve ihtiyaçları çalışma konusu olmamış, arz talebi yaratır anlayışıyla yaklaşmışlardır. Fakat II. Dünya Savaşı sonrasında Amerika ve Batı Avrupa başta olmak üzere, dünya konjektöründe değişim dalgasıyla birlikte, rekabetçi anlayışın kapitalist sistemde ön plana çıkması ve işletmelerin üretim fazlasını hedeflemeleri çalışan talebini arttırmıştır. Bu yeni döngüde üretimin temel yapı taşı olan işgörenlerin önemi artmakla birlikte daha verimli çalışmalarının da araştırılması söz konusu olmuştur.

Yukarıda belirtilen tarihsel akış içerisinde, verimlilik odaklı çalışmalar kapsamında işletmeler, işgörenlerin beklentileri çerçevesinde karşılık vermeye başlamıştır. Çalışma yaşamına yerleşen bu yaklaşım, birçok meslek gruplarının kolektif çalışmasıyla iki temel üzerinde inşa edilmiştir.

Birincisi “iş ortamının işgörenler açısından daha güvenilir ve sağlıklı bir fiziksel ortama/yapıya kavuşturulması gerektiği”, ikincisi de “işgörenin beklentilerini ve istemlerini dikkate almayan veya bunları göz ardı eden klasik örgüt tutumlarının terk edilmesi” dir. Bu paydaşların iş hayatında geliştirdikleri iki temel sonucunda “iş doyumunu” denilen kavram alan yazınında yer almıştır (Koustelios, 2001, s.354-358).

İş doyumunu sayesinde işgören kendi yeteneklerini gösterebilmekte ve psikolojik yönden bir olgunluk düzeyine erişebilmektedir. İşgören çalışmak için bir örgüt seçerken ücret, terfi, kariyer ve örgütte var olan diğer alternatif fırsatlar gibi çalışma ortamı, örgütsel

iklim ve iş felsefesi konularını da incelemektedir. İşgörenler örgüt içerisinde doyumunu yaşadığı anda mutlu olarak çalışma arkadaşları ile iş birliğine yatkın olma ve hizmet sunduğu hedef kitle için daha verimli olma gibi arzu edilen örgütsel davranış biçimlerini sergileyebilmektedir (Eğriboyun, 2015).

Eğitim örgütleri sosyal sistem içerisinde girdisi-çıktısı insan olan, kar odaklı olmayan ve yine içinde bulunduğu ortama faydası ve katkıları oldukça yüksek olan örgütlerdir. Eğitim kurumları bir ülkede eğitim oranının arttırarak o ülkenin kalkınmasında büyük rol oynamaktadır (Ayan, Kocacık ve Karakuş, 2009). Okulu bir sosyal sistem olarak görmek mümkündür. Ortak bir amaç uğruna bir araya gelmiş kişilerin birbirleriyle olan etkileşimi olarak sosyal sistemi tanımlayabiliriz. Bu hizmet örgütlerinin en önemli işgörenlerinin öğretmenler olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin yöneticilerinin desteğini alması, eğitim kurumu olarak okulun öğrenme-öğretme kalitesinin de artmasında önemli bir yere sahiptir (Derinbay, 2011). İş görenin örgütünden gördüğü destek onun bağlılığının, iş doyumunun ve performansının arttırmasını ve stres, işten ayrılma, devamsızlık gibi davranışlarının ise azalmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla örgütsel destek hem işgörene hem de kuruma olan katkısı azımsanmayacak derecede önemlidir (Giray, 2010).

Bu araştırmada öğretmenlerin algılanan örgütsel destekleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda 2018-2019 eğitim-öğretim yılı Muğla ili Menteşe ilçesi resmi eğitim örgütlerinde öğretmenler çalışmanın evreni olarak belirlenmiştir. Tarama modelinde tasarlanan çalışmada, öğretmenlerin cinsiyet, okul türü, branş, toplam hizmet süresi ve buldukları okulda hizmet süresi değişkenlerine göre “iş doyum düzeyleri” ve “algılanan örgütsel destek” ölçekleri kullanılarak aralarında anlamlı farklılıklar araştırılacaktır.

1.2. Genel Amaç ve Alt Amaçlar

Bu çalışmada Muğla ili resmi eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu ve örgütsel destekleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır;

1. Öğretmenlerin örgütsel destek algıları nasıldır?

2. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek;
 - a) Cinsiyet
 - b) Okul türü
 - c) Branş
 - d) Toplam hizmet süresi
 - e) Görev yaptığınız okuldaki hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin iş doyumları nasıldır?
4. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri;
 - a) Cinsiyet
 - b) Okul türü
 - c) Branş
 - d) Toplam hizmet süresi
 - e) Görev yaptığınız okuldaki hizmet süresine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Algılanan örgütsel desteğin alt boyutları olan örgütsel adalet, ödüller ve iş koşulları ve yönetim desteği, öğretmenlerin iş doyum düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

İşgörenin amacı, çalıştığı örgütlerin kuruluş amaçlarını ve hedeflerini benimsemek ve bu yönde gayret göstermektir. Örgütlerin hedeflerine başarılı bir şekilde ulaşabilmeleri ise işgörenlerin yapmış olduğu işten tam verim sağlamasına bağlıdır. Bundan dolayıdır ki işgörenlerin kendini önemli hissetmesi ve arkalarında birinin olduğunu bilmeleri gereklidir. Bu bağlamda örgütlerin hedeflerine ulaşabilmelerini sağlamak amacı ile işgörenlerin yapmış olduğu işlerinde tatmin olması ve işgörenlerin psikolojik yapısının daha sağlıklı bir hale getirilmesi büyük önem arz etmektedir.

İşgörenlerin örgüte olan bağlılıklarının artmasıyla iş doyumu, motivasyon, katılımcılık ve örgütte çalışmaya devam etme isteği ve bağlılık arasında olumlu, işten ayrılma niyeti bağlılık arasında olumsuz yönde ilişkinin olduğu saptanmıştır(Clugston, 2000). Algılanan örgütsel desteğin, örgütsel beceri, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında ilişki olduğu; işgörenlerin örgütleri tarafından desteklemesinin hem işgörenlerin iş tatminini artırdığı hem de işgörenlerin örgütlerine olan bağlılıklarını olumlu etkilediği söylenebilir (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch ve Rhoades, 2001).

Eğitim örgütlerinde de aynı durum geçerlidir. Örgütsel desteği yüksek olan bir öğretmenin çalıştığı kurumda kendisine değer verildiğini hissedecek ve bu durum onu mutlu edecektir. Okul içinde öğretmenlerin başarılarından dolayı ödüllendirilmesi, alınan kararlarda söz sahibi olabilmeleri örgütsel destek algılarını arttıracaktır (Önderoğlu, 2010). Bunun tam tersi olduğu durumlarda ise yani örgütünden destek alamayan öğretmenlerin de, işine olan ilgisi azalacak ve kalite ve verim düşüklüğü ortaya çıkacaktır. İşinden doyum alamayan mutsuz öğretmenler, düşük iş performansı göstermelerinin yanı sıra, iş arkadaşlarının da motivasyonunu ve performansını olumsuz yönde etkileyecek ve ortak moralin düşmesine neden olabileceklerdir. Bu bağlamda, bu araştırmada belirlenen örneklem açısından cinsiyet, okul türü, branş, toplam hizmet süresi ve görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkenlerine göre öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile iş doyumları arasındaki ilişki incelenmiştir.

1.4. Araştırmanın Sayıtları

Araştırmanın sayıtları aşağıdaki gibidir;

1. Araştırmada kullanılacak olan algılanan örgütsel destek ile iş doyumu ölçekleri araştırmaya konu olan öğretmenlerin samimi ve doğru cevaplandıracakları varsayılmaktadır.
2. Veri toplama araçlarının tüm görüşleri ortaya çıkarabilecek nitelikte olduğu varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları da aşağıda sunulmuştur;

1. Bu araştırma, 2018-2019 eğitim-öğretim yılı Muğla'nın Menteşe ilçesindeki resmi eğitim örgütlerinde görevli öğretmenler ile sınırlıdır.
2. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destekleri ve iş doyumları zamanla değişebilmektedir. Bu yüzden öğretmenlerin örgütsel destekleri ve iş doyumlarına ilişkin değerlendirmeleri, ölçeklerin öğretmenlere uygulandığı zamanla sınırlıdır.
3. Kamuda işgören öğretmenlerin, 28 maddelik 14 maddesi örgütsel adalet, 7 maddesi örgütsel ödüller ve iş koşulları, 7 maddesi de yönetim desteği olmak üzere 3 alt boyuttan oluşan örgütsel desteği ölçmek için “algılanan örgütsel destek ölçeği” ve iş doyumunu ölçmek için de 20 maddelik içsel doyum ve dışsal doyum olmak üzere 2 alt boyutlu “Minnesota iş doyum ölçeği” ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Okul yöneticileri: Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcılarıdır.

Öğretmen: Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan anasınıfı öğretmenleri, sınıf öğretmenleri, branş öğretmenleri, meslek öğretmenleridir.

İş doyum: “Bir işgörenin yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygudur” (Barutçugil, 2004, s.389).

Algılanan örgütsel destek: “Örgütün işgörenin katılımına önem vermesi ve iyiliğini önemsemesine yönelik algılar ve işgörenleri etkileyen faaliyetlerin örgütün gönüllü olarak gerçekleştirdiğine ilişkin duygulardır” (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986, s.500).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek, örgütsel becerinin bir ölçüsüdür ve örgüte karşı oluşturulan davranışsal bir cevabı simgelemektedir. Bu doğrultuda algılanan örgütsel destek, işgörenlerin, örgütün işgörenler lehine uyguladığı davranışları algılaması sonucunda ortaya çıkan ve gelişen, işgörenlerin örgütün kendilerinin gösterdiği bağlılığa duydukları güven ile yaptıkları katkılara değer vermesini ve mutluluklarını önemsemesini algılama tarzı olarak ifade edilmektedir (Koroğlu ve Koroğlu, 2009). Tetik ve Pala'ya (2009) göre Rekabet koşullarının zorlaştığı, eğitim düzeyi yüksek, benzerleri ile kendilerini karşılaştırma olanağı olan işgörenlerin beklentilerinin arttığı günümüzde, araştırmacı ve idareciler için işgörenlerin başarılarını arttırmak amacıyla yapılabileceklerin ortaya çıkarılması temel problem alanlarından biridir. Bu çalışmalara bağlı olarak işgörelere kendilerini organizasyonun bir parçası olarak görmeleri, hissetmeleri ve kendi işlerini yapar şekilde organizasyona sahiplik duygusu geliştirildiğinde iş performanslarının artacağı sonucuna ulaşılmaktadır .

“İşgörenini ekonomik, sosyal ve ruhsal bakımdan destekleyen bir örgütte, işgörenlerin örgüte katkı sunabilecek tutum ve davranışlar sergilemeleri daha olasıdır” (Güzel ve İşçi, 2015, s.126). Algılanan örgütsel destek, saygı duyulma, duygusal destek ve onaylanma ihtiyaçlarının giderilmesinde en önemli kaynaklardan biridir.

Algılanan örgütsel desteğin gelişimi, işgörenlerin kurumuna insani nitelikler atfetme yönündeki eğilimleri ile desteklenmiştir. Levinson (1965) tarafından ortaya koyulan “örgütün insansılaştırılması” örgütün temsilcileri tarafından gerçekleştirilen yasal, ahlaki ve finansal sorumluluklar ile sürekliliği sağlayan ve rol davranışları öngören örgütsel

politikalar, normlar ve kültürün yanı sıra; örgütün temsilcilerinin her bir işgören üzerinde uyguladıkları güç ile teşvik edilmektedir. Örgütün insanlaştırılmasının temeli olarak örgütün işgörenlerine yönelik olumlu ya da olumsuz muamelelerini, onların iyiliğini isteyip istemediğine ilişkin bir gösterge olarak kabul etmektedir (Uğur, 2017).

Algılanan örgütsel destek, örgütün işgörenleri etkileyen politikalarının, kurallarının ve faaliyetlerinin bireyin kendi içinden doğan bir uyarıcı ile mi yoksa dış uyarıcılardan gelen referanslarla mı oluştuğuna dayanan deneyim temelli bir algı iken; karşılıklılık kuralı sonucu oluşan zorunluluk hissi, örgütün iyi durumda olmasına önem verme ve amaçlarına ulaşmasında yardımcı olmayı kapsayan zorlayıcı bir inançtır (Bozkurt, ve Bozkurt, 2008). Algılanan örgütsel destek kavramı, işgörenlerin örgütün kendilerine önem verdiği ve katılımlarını değerli gördüğüne ilişkin inançlarıdır. İşgörenler, örgütü eylemlerine, geleneklerine ve politikalarına dayandırarak belli inançlar geliştirirler. İşgörenler örgütün bu değerlerini kendileri için olumlu özellikler olarak algırlar ise örgütsel destek algısı gelişir. Özetle örgütsel destek algısı, bir yönetici ile onun işgörenleri arasındaki ilişkinin kalitesini ifade eder (Celep, 2014).

İşgörenler, çalıştıkları örgütte çalışmalarının ödüllendirildiği, örgüte sağladıkları katkıların dikkate alındığını düşündükleri zaman örgütlerine karşı duydukları inanç algısı örgütsel destek şeklinde isimlendirilebilmektedir (Özer ve Urtekin, 2007). Ayrıca algılanan örgütsel destek; örgütlerin işgörenlerin katkılarına ve refahına ne kadar önem verdiklerine ilişkin olarak işgörenlerde oluşan algıları ifade etmektedir. Algılanan örgütsel destek; işgörenlerin sosyal ve duygusal ihtiyaçlarının karşılanması, gösterdikleri üstün çabaların değerlendirilmesi; örgüte verdikleri katkılar sonucunda işgörenlerin mutluluklarına önem verilmesi, işgörenlerin katılımlarına ve ilgilerine değer verilmesi inancını ifade etmektedir (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986). Destekleyici bir örgütte işgörenler örgütün uygulamalarından etkilenirler. İşgörenin örgüte faydalı olduğunu, kendisinin örgüt tarafından önemsendiğini, takdir edildiğini hissetmesi işgören ve örgüt arasındaki bütünleşmeyi sağlayacaktır.

Destekleyici örgüt işgörenlerinin gereksinimlerine karşı duyarlıdır ve işgörenlerine bağlıdır. Bu açıklamalara bağlı olarak destekleyici örgütlerin özellikleri; işgörenlerinin görüş, öneri ve eleştirilerini dikkate almalı işgörenlerin etkin çalışmaları ve başarıları karşılığında işgörelere iş güvencesi vermeli, örgüt içi ilişkilerin olumlu bir havada gerçekleşmesini sağlamalı, örgüt içi halkla ilişkilere önem vermeli, örgüt içinde adaletli

olunmalı ve karar alma aşamasında işgören istek ve düşüncelerini dikkate almalıdır. Destek düzeyi yüksek bir örgüt işgörenleri ile ilgili konularda sorumlu davranmalıdır. Bu sayede işgörenin örgüte ilişkin, düşünce ve edimlerini şekillendirerek örgütün varlığını verimli ve etkili bir şekilde sürdürmesine olanak sağlayacaktır (Köse, 2008).

2.1.1. Algılanan Örgütsel Destek Öncüleri

Yapılan bu çalışmada, örgütsel desteğin boyutları/öncülleri olarak Rhoades ve Eisenberger'in (2002) sınıflandırması temel alınmaktadır. Buna göre boyutlar "örgütsel adalet", "yönetici desteği", "örgütsel ödüller ve iş koşullarıdır". Rhoades ve Eisenberger (2002), örgütsel desteğin boyutları/öncülleri olan örgütsel adalet, yönetici desteği ve örgütsel ödüller ve iş koşulları arasında çalışanların "örgütsel destek" algılamalarına ilişkin en önemli katkının "örgütsel adalet algısı" olduğunu ifade etmişlerdir. Bu üç boyut aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

2.1.1.1. Örgütsel ödüller ve iş koşulları

Var olma ihtiyaçlarının iş yaşamındaki karşılığı maaş, pirim, çalışma ortamı koşulları, işin niteliği ve güvenliği vb. olarak ortaya çıkar. Ait olma ihtiyacı bireylerin sosyalleşmesi ile ilgili ihtiyaçlardandır. İşgörenler arası ilişkilerin tatmini, fikir ve hislerin paylaşımı, toplumsal kabul görme istekleri bu grup içinde bulunur. Büyüme ihtiyaçları bireyin kendi öz gücünü keşfetmesiyle ilgili olan ihtiyaçlardandır (Tınaz, 2013).

İşgörenler örgüte sağlamış oldukları fayda ölçümü neticesinde, fazla maaş, tazminat, promosyon, terfi benzeri finansal destek ve yeni kariyer olanakları sunulmasını örgüt tarafından önemsenilme ve farkındalıklı olma olarak algılamaktadırlar. Hem sunulan ödülü almak hem de fark edilmenin verdiği teşvik ile örgüte sağlayacağı faydayı arttırmaya çalışmaktadır. Yani ödül ve iş koşullarının işgörene sunduğu olanaklar ile işgörenin örgüte sağlayacağı fayda arasında doğru bir ilişki vardır diyebiliriz.

2.1.1.2. Örgütsel adalet

“İşgörenler çalışma hayatına dair kuralları içinde buldukları örgüt aracılığıyla sağlamaktadır” (Baransel, 1979, s.23). Yani zamanlarının çoğunu geçirdikleri örgütlerde, adaletli bir yaklaşımı aramaktadırlar. Denilebilir ki, örgütsel adaletin, işgören üstünde olumlu motivasyonu vardır (Yıldırım, 2007). Örgütlerin işgörenlerine sunmuş olduğu iş koşullarında ve ödüllendirmelerde adil davranış sergilemeleri olumlu etki yaratmaktadır. Ayrıca iş verenin hissettireceği adalet algısı, destekleyici niteliktedir (Robbins ve Judge, 2013). İşgörenler arasında eşit davranmak önemlidir. İşgören yaptığı işin karşılığında aldığı sonuçları başkaları ile karşılaştırır. Bunun sonucunda kendisine haksızlık yapıldığını düşünebilir. Bu düşünce işgörenin örgüt ile olan ilişkisini olumsuz yönde etkiler. Burada esas olan işgörenin dağıtılan kaynaklardan adil bir şekilde yararlandığını hissetmesidir (Özdevecioğlu, 2003). Eğer işgören adil davranıldığını hissetmezse örgütün verimlilik amacına aykırı şekilde davranacaktır.

Örgütsel adaletin, işgörenlerin kişisel doyumunun sağlanması ve örgütün etkili bir biçimde işlevlerini yerine getirebilmesi için bir gereklilik olduğu ve adaletsizliğin de örgütsel bir sorun kaynağı olarak görülmesi gerektiği uzun süredir kabul edilen bir gerçektir (Greenberg, 1990). “Örgütsel adalet algısı sonucunda oluşan olumlu duygular, çalışanların problem çözümünde özellikle stresli durumlar karşısında daha başarılı olmalarını sağlayabilmektedir” (Li, Bingham ve Umphress, 2007, s.207). Buradan yola çıkarak örgütsel adaletin algılanan örgütsel desteğin temelini oluşturan faktörlerden biri olduğunu söylemek mümkündür; çünkü örgütün adil olmadığına inanan bir işgören örgüte güvenmeyecek ve örgütün arkasında olduğunu hissetmeyecektir. Bu durum da işgörenin örgütsel destek algısının azalmasına neden olacaktır(Nayır, 2013).

2.1.1.3. Yönetim desteği

Örgütlerin varlığı, insan nesli kadar eskilere dayanmaktadır. Geçmişten günümüze varlığını sürdüren örgütleri önemli kılan, bu örgütlerin birçok insanın ortak çalışması sonucu ortaya çıkmış olmalarıdır (Hacıoğlu, 2009). Örgütler devamlılıklarını sağlamak ve rekabet güçlerini koruyabilmek için var olan kaynaklarını en iyi şekilde yönetmelidir. Bununla birlikte; örgütte çalışmakta olan işgörenlerin, bilgi, beceri, yetkinlik ve uzmanlıklarının birleşimi olarak ifade edilen, örgütler için kilit öneme sahip

olan insan sermayesinin de etkin bir şekilde geliştirilip yönetilmesi gerekmektedir (Kanten, 2016). Çünkü bir örgüt için işgören faktörü en önemli üretim unsurudur. Böylece örgütler işgörenlerinden aldıkları performans doğrultusunda gelecekteki konumlarını öngörebilmekte ve gelişim gösterebilmektedir. “Örgütlerin gelişip büyümeleri ile birlikte, örgüt içerisindeki işgörenler, birey olarak fark edilmek yerine, örgütün bir parçası olarak görülmeye başlanmaktadır”. Bu durum, işgören ile örgüt arasındaki önemi arttırmakla birlikte işgörenlerin yönetici desteği de arttırmaktadır (Güzel ve İşçi, 2015, s.126).

Örgütsel destek, yönetici ve işgören arasındaki ilişki bakımından olumlu olarak algılandığı gibi tersi bir durum ile karşılaşıldığında ise problemlili bir örgüt yapısı ortaya çıkabilir. Bu yüzden yöneticiler, örgüt içerisinde karşılaşılan birtakım sorunlara çözüm yolları aradıklarında, işgörenlerine yönelik oluşturulan yeni düzenlemelerin ve alınan kararların işgörenleri destekler şekilde olması gerekmektedir. Aksi durumda, örgüt tarafından destek görmeyen işgörenler, örgüt için problem yaratan işgörenler haline dönüşebilir (Özdevecioğlu, 2003).

2.1.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Algılanan örgütsel destek işletmenin işgörenin farkında olduğunu hissettirme ve işletmenin gönüllü olarak yaptığı faaliyet ve politikaların neticesinde işgörenin de kendini rahat, güvenli ve huzur içinde hissetmesi şeklinde ifade edilebilir. Algılanan örgütsel destek, temelinde sosyal değişim kuramına dayalı bir kavramdır (Engin, 2015). Kavramın işgörenlerin örgüte ve işe karşı olan tutumun incelemesi ve neticesinde işgörenlerde örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık davranışları oluşturması bakımından işletmeler için oldukça önem taşımaktadır.

Literatür incelendiğinde algılanan örgütsel desteğin sonuçlarının; örgütsel bağlılık, işe bağlılık, performans-ödül beklentisi, işe ilişkin duygular, işte kalma isteği, geri çekilme ve stres davranışı faktörlerinden oluştuğu görülmektedir (Özek, 2016). Algılanan örgütsel desteğin iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti gibi birçok işgören çıktısıyla ilişkili olduğu söylenebilir (Turgut, 2014).

2.1.2.1. Örgütsel güven

Güven genel olarak doğruluk ve dürüstlüğe dayalı bir kavramdır. Literatür incelendiğinde güvenin örgütsel başarı için önemli olduğu, ancak kısa vadede oluşturulamayan özverili ve uzun çabalar gerektirdiğiyle ilgili fikir birliğinin olduğu görülmektedir. Kişilerin arasında ve örgüt içinde güvenin olması ve arttırılmasında etkili faaliyetleri olan örgütler için önemlidir. Öyle ki, örgüt üyelerinin paylaştığı inanç ve vizyon yaratmak ancak geniş tabanlı bir örgütsel güvenle başarılabilir (Çırpan, 1999).

Kişilerin arasında güvenin iki yönlü bir süreç olduğu görülmektedir. Örgüt genelinde birçok ilişkiyi içerdiği için, geniş çerçevede güven oluşturmak, güveni arttırmak veya sağlamlaştırmak oldukça güçtür. Bu nedenle lider olan kişilerin olumlu örnek oluşabilmesi için özverili olmaları ve sorumluluk almaları gerekmektedir (Demircan ve Ceylan, 2003).

Örgütsel güven kavramı örgütte kurulan ilişki ve etkileşimlerde işgörenlerin birbirlerine dürüst, açık, gerçekçi ve ilgili davranması ve temeldeki amaç ve değerlerden haberdar olma isteğini ifade etmektedir. Başka bir deyişle örgütsel güven “risk içeren durumlarda bile, bireyin örgütün kendisini etkileyecek uygulama ve politikalara karşı olumlu beklentiler taşıması, kendisini desteklemesi” olarak tanımlanabilir (Arslan, 2009).

Örgütsel güvenin aynı zamanda bir işgörenin örgütün sağlamış olduğu destekle ilgili algılarını ifade ettiğini söylemek mümkündür. Örgütsel güven işgörenin riskli veya belirsiz durumlarda kurumun davranışlarının tutarlı olacağı ve kurumun vaatlerinin yerine getireceğiyle ilgili inançtır (Matthai, 1989 akt. Nayır, 2011). İşletmelerde işgörenlerin arasında samimiyet ve içtenliğe dayanan bir iş ortamı oluşturulabilmesi için öncelikli olarak güven duygusunun oluşturulması gerekmektedir. Bunun nedeni ise örgütsel güvenin işletmeler açısından, örgütsel bağlılık, işe devamsızlıkta azalma ve verimliliğin artması gibi olumlu sonuçlar ortaya çıkarmasıdır (Demircan ve Ceylan, 2003).

2.1.2.2. Örgütsel vatandaşlık

Örgütsel vatandaşlık, işletmede gönüllülük ve isteğe bağlı bir anlayış içerisinde sergilendiği görülen rol fazlası davranışların görülme durumu ve bunların örgüt etkinliklerine katkıda bulunmasıdır. İşgörenlerin, samimi duygularla isteyerek yaptıkları örgütsel vatandaşlık davranışlarına karşılık herhangi dışsal bir ödöl beklentinde olmadıkları görölmektedir (Sezgin, 2005; Karaman ve Aylan, 2012).

Örgütsel vatandaşlık davranışı, biçimsel anlamda ödöl sisteminde tam ve doğrudan dikkate alınmayan, ancak bir bütün şeklinde örgütün fonksiyonlarını verimli yerine getirmesi konusunda yardım eden, gönüllüğe dayalı bireysel davranıştır. Gönüllülük kavramıyla, bireylerin rolü veya biçimsel iş tanımlamasının gerektirdiği biçimsel bir davranış olmaması, tersine kişisel tercihlere bağlı bir şekilde geliştiği anlatılmak istenmektedir (İşbaşı, 2001).

Örgütün desteği olumlu bir şekilde algılayan işgörenler, daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemektedirler. Örgütsel vatandaşlık davranışının, işgörenin geleneksel iş tanımının da dışında gösterilen gayretleri ifade ettiği görölmektedir. Algılanan örgütsel destek, örgütsel vatandaşlık davranışını açıklamak için önemli bir faktördür (Çırpan, 1999).

İşgörenlerine adil davranarak; prosedürleri adil uygulayan yöneticiler, işgörenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri konusunda önemli derecede etkiye sahip olduğu gözlenmektedir. Bu şekilde formüle edilen davranışların örgütteki işlerin daha önceden bilinebilirliğini sağlamakta; bu örgüt kültürünün oluşması için de önemlidir (Yıldırım, 2010).

İş doyumuyla, ilgili önemli olan bir başka konu, kavramın ortaya atılmasından bu tarafa farklı yaklaşımlar ile ele alınma durumudur. Bunun yanında nasıl değerlendirilirse değerlendirilsin, iş doyumunun sonuç olarak tecrübe, deneyim ve duyguları, bu deneyim ve duygulara sahip kişiyle onun işi ve iş çevresinin arasında kurulan ilişkiyi göstermektedir. Kısacası her işgörenin iş hayatının sonunda işine, kurumuna ve iş çevresine ilişkin bir dizi deneyimi iş doyumudur. Çalışma yaşamı süresince görmüş oldukları, yaşadıkları, sevinç ve üzüntüleri olacaktır. İşte iş doyumunu da bu tutumların genel yapısını ifade etmektedir (Erdoğan, 1999).

İşgörenlerin işten ayrılmalarının üzerine yapılan araştırmaların birçoğu, işten ayrılma davranışının önemli ölçütü kişilerin örgüte bağlılıklarının bir belirtisi olduğu görölen iş

tatminiyle ilgili olduğunu ortaya koyulmuştur. İşgörenler şayet örgüt değerlerine bağlı ve bu değerlerin gerçekleştirilmesi konusunda katkı sağlıyorsa örgütten ayrılmayı istemeyeceklerdir (Çekmecelioğlu, 2005). Bununla birlikte hem yaptıkları işten tatmin olacaklar hem de örgüte karşı bağlılık geliştireceklerdir. İşgörenlerin iş tatminin sağlanmasında öncelikli olarak işgörenlerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarının üzerindeki olumlu etkilerinin dolayısıyla yaşam tatminleri ve bu kapsamda toplumsal mutluluk ve huzurun sağlanması için önemlidir. Örgütlerdeki iş tatmininin sonuçlarına bakıldığında, uygunsuz iş davranışlarını önleme, nitelikli işgörenlerin kurumda kalmasını sağlama, performansla birlikte verimlilik ve etkinlik artışları ve yapılan işlerin nitelikli olması olarak sıralandığı görülür (Erdil ve Keskin, 2003).

2.1.2.3. İşgören performansının artışı

Performans, işgörenlerde bir örgütün kaynaklarının verimli ve etkin olarak kullanılıp örgütsel hedeflere ulaşabilme yeteneği ve katkı düzeylerine göre ölçülebilen davranışları ifade etmektedir (Çalışkan, Akkoç ve Turunç, 2011). Performans, belirlenen bir zamanda yürütülen faaliyetlerin, amaç ve hedeflere hizmet etme derecesini ifade etmektedir (Tutar 2004). Bununla birlikte işle ulaşılmak istenilen amaç çerçevesinde, birey ya da grubun, kendi için belirlenmiş olduğu standart ve hedeflere ne derece ulaşabildiğinin göstergesidir (Çöl, 2008). Kısacası performansı, planlanmış ve amaçlı bir etkinlik neticesinde elde edileni, nitel ve nicel olarak belirleyen bir ölçüt şeklinde tanımlamak mümkündür (Akal, 2005).

Algılanan örgütsel desteğin, işgörenlerin standart olan iş faaliyetlerinde performansın yükselmesini ve belirlenmiş olan standartların üzerine çıkılmasını sağladığı görülmektedir (Turunç ve Çelik, 2010). Algılanan örgütsel destekle performansın, performans ve ödül değişkenlerinin arasında anlamlı ve olumlu ilişkilere örnek teşkil eden araştırmalar olduğu görülürken, bunun tersine sonuçlanmış olan çalışmaların var olduğunu belirtmek gerekir (Özbek, 2016). Örgüt içinde yüksek seviyede örgütsel desteğe sahip olan işgörenler çalışmalarının karşılığının örgütün ödüllendirileceği konusunda beklentiler geliştirebilmektedirler. Bekledikleri ödüller terfi ve maddi ücret olabilirken, aynı zamanda saygı duyulma ve onaylanma gibi sosyal ödüllerin de olabildiği görülmektedir (Kaplan ve Norton, 2010). Örgütün hedefleri, oluşturulan stratejiler kapsamında gerçekleşme oranları onun performansı ile doğru orantılıdır.

Performansın etkilendiği en önemli etkenlerden birinin de örgütün gayri maddi varlıklarından biri olan işgörenlerin yetenek, bilgi ve becerileridir (Kaplan ve Norton, 2010).

2.1.2.4. Örgütsel bağlılık

Bir örgüt içinde işgörenlerle işletmenin uyumunun önemli göstergelerinden biri olduğu görülen örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütte kalabilmeleri için güçlü duygular beslemesi, işletmenin amaçlarına inanması ve işletme hedefleri için çabalaması anlamına gelmektedir (Akar ve Yıldırım, 2008). Dolayısıyla işgören kendisini aile üyesinin bir ferdi olarak hissetmektedir (Özdevecioğlu, 2003). Örgütsel bağlılığın oluşması için örgütsel ve bireysel olarak bazı koşulların oluşması gerekir. Bu koşullardan bazılarını; işgörenlerin verimlilik ve etkinliklerinin artışı, yeni istihdam edilecek olan işgörenlerin oryantasyonları, işgörenler ile örgütün arasında istenen bütünleşmenin gerçekleşmesi olarak sıralanabilir (Durna ve Eren, 2005). Bu anlamda örgütsel devamlılığın sürdürülebilmesi için işgörenlerin örgütsel destekleri üzerinde durulması gereken önemli bir değişkendir (Kaplan ve Ögüt, 2012).

2.1.2.5. Geri çekilme davranışı

Geri çekilme tutumu, işgörenin örgütteki aktif katılımını kısıtlaması olarak ifade edilmektedir. Algılanan örgütsel destek ile geri çekilme davranışı arasındaki ilişki; işgörenin işten ayrılma niyeti, işe geç gelme, devamsızlık, gönüllü olarak işten ayrılma gibi davranışlar göstermesiyle açıklanmaktadır. Algılanan örgütsel destek örgütsel bağlılığı artırarak, geri çekilme davranışlarını azaltmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

2.2. İş Doyumu

İş doyumu, işle bağlantılı olarak yaşanan tüm deneyimlerin bütünü ve dengesinden ortaya çıkan bir tutumdur (Başaran, 2004). Genel anlamda iş doyumu için işgörenlerin yaptıkları işlerinden duydukları hoşluktur. Başka bir deyişle iş doyumu, yapılan işin kendisinden, çalışılan yöneticiden, iş arkadaşlarından, çalışma ortamından oluşan tutumların toplamıdır

(Akıncı, 2002). Balcı'ya (1985) göre iş doyumu; iş görenin, işin kendisi, ücret, çalışma koşulları, yükselme ve gelişme olanakları, birlikte çalışan kimseler ve örgütsel ortam gibi iş boyutlarına ilişkin değerleri ile bu değerlerin işinde kazandırılması derecesine ilişkin algılamaları arasındaki farktır. Kişinin işi ile ilgili beklentisi ve aslında nelere sahip olduğu arasında var olan uyum birbirini karşılıyor ise buna iş doyumu denilebilir.

Örgütlerin istenen seviyede başarı göstermesini ve mevcut kaynaklardan üst düzeyde verim almasını sağlayan birincil kaynağın işgören, yani insan olduğu varsayılmaktadır. İşgören, örgütsel hedeflerin başarı ya da başarısızlıkla sonuçlanmasının önemli etkenlerinden biridir. Buna istinaden işgörenlerin işe karşı tutumları ve işten aldıkları doyum üzerine çalışmalar yapılmaya ihtiyaç duyulmuştur (Tasdan ve Tiryaki, 2008; Yılmaz, 2017).

İş doyumu hakkında birçok tanım yapılmakla birlikte, 1935 yılında Hoppock tarafından, işgörenin hizmette bulunduğu işe karşı kişisel olarak verdiği duygusal tepkiler bütünü olarak yapılan tanım bu alanda ilk olarak kabul edilebilir (Mercer, 1997 akt. Taşdan ve Tiryaki, 2008). Hackman ve Oldham (1975) ise iş doyumunu, işgörenlerin işleriyle ilgili hissettikleri mutluluk ve memnuniyet olarak tanımlamışlardır. İş doyumuyla ilgili karşımıza çıkan en kapsamlı tanımı Locke (1976), işgörenin işini ve işiyle ilgili elde ettiği tecrübeleri değerlendirmesi neticesinde oluşan olumlu ve haz duyulan hisler olarak yapmıştır. Spector'a (1997) göre iş doyumu, kişinin işi ve işinin farklı yönleriyle ilgili hissettiklerini içine almaktadır. Barutçugil (2004) iş doyumunu "Bir işgörenin yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu" olarak açıklamaktadır. İş doyumu, işgörenin işi ve işyeri hakkındaki duygu ve düşüncelerinin geneli hakkında fikir sahibi olabileceğimiz önemli bir değişkendir. İş doyumu, işgörenlerde işin sonucunda meydana gelen bedensel ve bilişsel sağlıklarıyla birlikte kişisel, fizyolojik ve ruhsal duyguların bir belirtisidir (Keser, 2005).

İş doyumu, işgörenlerin örgüt ortamında sergiledikleri faaliyetler neticesinde hem kendi amaçlarını, hem de örgüt hedeflerini gerçekleştirmede önemli bir faktördür. İş doyumu, işgörenlerin işlerinden duydukları memnuniyet olarak belirtilmektedir (Kayıkçı, 2005). İşgörenler işe karşı olumlu ya da olumsuz tutum besleyebilmektedir. İş görenin beslediği olumlu tutumlar iş doyumu olarak kabul edilmektedir (Eğinli, 2009).

İş doyumunun gerçekleşmesi durumunda elde edilecek yönetsel ve davranışsal sonuçlar örgütü olumlu yönde etkilemektedir. İş doyumunu, güncel yönetim stratejilerinin önemli etkenleri arasında olmakla birlikte aynı zamanda ahlaki ve sosyal bir sorumluluktur. İnsan için çalışmak zaruri bir ihtiyaçtır. İşgören çalışma isteğiyle hayatının önemli bir kesimini örgüt içerisinde geçiriyorsa, işverenin de örgütü ödüllendirici ve çekici bir ortam haline getirmesi gerekmektedir (Akşit, 2010).

2.2.1. İş Doyumunun Önemi

İş doyumunu, örgütsel davranış araştırmacıları için önemli bir alandır. İşe karşı geliştirilen olumlu ve olumsuz duyguların örgütsel davranış üzerinde büyük ve güçlü bir etkisi olması bu ilginin ana sebebidir. İşgörenlerin iş hayatları süresince edindiği tecrübeler ve hissettikleri duygular işlerine ve çalıştıkları kurama karşı tutumlarını belirler. Bu tutumları da iş doyumunun genel yapısını oluşturur. Bu nedenle, işverenler işgörenlerini ellerinde tutmak için bu temel faktörlere önem verirler (Erdoğan, 1996). Beklentiler ile elde edilenler birbiri ile ne kadar örtüşürse iş doyumunu o derecede oluşabilmektedir (Eğinli, 2009). İş doyumunu, işgörene çalışma ortamında iyi davranıldığına bir göstergesi durumundadır (Özgen ve Yalçın, 2011).

İş doyumunu, örgüt içindeki hiyerarşik yapıda ilişkilerin ne derece sağlıklı yürütüldüğünü de göstermektedir. Dolayısıyla, işverenler ve yöneticiler etkin yönetim ve örgüt süreçleri için iş doyumunu yüksek tutmayı hedeflemektedirler. Spector (1997) yüksek seviyedeki iş doyumunun işgörenin duygusal durumunu olumlu yönde artırdığını ve sağlıklı bir psikolojik ruh halini ortaya çıkardığını ifade etmektedir.

Yönetim işgörenlerin iş doyumlarını inceleyerek örgüt içindeki genel doyum düzeylerine ilişkin bir fikir sahibi olabilir. İşgörenlerin işleri hakkında ne hissettikleri, bu duyguların işlerin hangi yönlerini ilgilendirdiği ve kimleri etkilediğini ortaya çıkarmaktadır. Yöneticinin iş doyumuna yönelik çalışmaları işgörenlerin sorunlarını teşhis etme aracı olarak kullanılması bakımından önem taşımaktadır. Sorunlar tarandıkça ve sonuçlar tartışıldıkça her yönden iletişim gerçekleşmektedir. İşgörenlerin sorun çözmeye katılmaları sayesinde yönetim ile gerçekleşen etkili yukarıya doğru iletişim sağlanmış olmaktadır. Kendisi ile ilgilenildiğini bilen işgörenin tutum ve davranışları da değişmekte, yönetime karşı olumlu bir duygu durumu oluşmaktadır.

İşgörenlerin sorunları, beklentileri ve ihtiyaçları göz önüne alınıp bunların karşılanmasına yönelik imkânlar yaratıldığında ise örgüt sendikal faaliyetler adına sağlam ve doğru bilgilere sahip olmaktadır (Davis, 1982).

2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Temel Unsurlar

İş doyumunun birbirinden farklı biçimlerde kavramsallaştırıldığı, aynı zamanda iş doyumuna ilişkin bileşenlerin birbirinden farklılaştığı dikkat çekmektedir. Bu sınıflandırmalardan birinde iş doyumunu, bilişsel ve duyuşsal iş doyumunu olarak iki farklı temelde ele alınmıştır. Bunlardan duyuşsal iş doyumunu; işgörenlerin işlerine ilişkin genel hisleri (Kalleberg, 1977) ile belirli bir işe yönelik küresel duyguları (Spector, 1977) olarak ele alınırken, bilişsel iş doyumunu duygusal yargıdan uzak olarak şartların, fırsatların ve çıktılarının değerlendirilmesi olarak ele alınmaktadır (Moorman, 1993; Thompson ve Phua, 2012). İş doyumunun, işgörenin iç ve dış tecrübelerine ait değerlendirmesinin duygusal bir sonucu olduğunu savunan Locke (1976), iş doyumunun belirlenmesinde kullanılan bileşenlerden bahsetmiştir. Bu bileşenler; işin kendisi, ücret, terfi, çalışma şartları, işin sağladığı fayda, iş arkadaşları, kişinin sahip olduğu değerler ve işgörenlerin yöneticileri ile olan ilişkileridir.

King, Murray ve Atkinson (1982) ve Luthans (1992) iş doyumunun bileşenlerini, bireysel (yaş, cinsiyet, medeni durum, beklentiler, eğitim düzeyi, yaratıcılık, başarıma, sorumluluk, kişilik, deneyim, tanınma, değer verilme, bireyin özerklik ve etkinliği vb.) ve örgütsel (işin niteliği, çalışma koşulları, işin sosyal görünümü, terfi olanağı, ücret, ödül, iş güvenliği, yönetim politikası, işgörenin çalışma koşulları, ortamı ve arkadaşları vb.) olmak üzere iki boyutta ele almaktadırlar. Bu bileşenler aşağıda açıklanmıştır.

2.2.2.1. İş doyumunu etkileyen kişisel faktörler

Çalışmada iş doyumunu etkileyen kişisel faktörler yaş, medeni durum, cinsiyet, statü, tecrübe ve sosyal çevre başlıkları altında aşağıda incelenmiştir.

Yaş: Mesleğe başlanan 20’li yaşlarda kaygı ve beklentinin yüksekliği doyuma ulaşmayı olumsuz yönde etkilemektedir. Yüksek beklenti ve doyuma inanç ile işe başlayan birey, bunların kısa sürede karşılanacağına olan inancını kaybettikçe doyum seviyesi azalmaktadır. Sonraki yıllarda mesleğin gereklerine göre kendini ayarlayan ve

sosyalleşen işgörenin doyumunu artmaktadır. 40'lı yaşlarda kariyer hedeflerini de gerçekleştiren işgören yüksek iş doyumunu yaşamaktadır. Ancak kariyer planlaması istediği gibi gitmezse iş doyumunu seviyelerinde de azalma görülebilmektedir. 50'li ve sonraki yaşlarda beklentinin azalması ve emeklilik planları iş doyumunu daha da yükseltmektedir (Başaran, 2017).

Medeni Durum: Evli ya da bekar olma ile iş doyumunu arasındaki ilişkiler incelendiğinde genellikle evlilerin, bekarlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Bunun nedeni olarak da, evli olanların aile yaşamındaki doyumunun işe etki etmesi ya da evliliğin işgörenlerin beklentilerini değiştirmesinden kaynaklı olabileceği söylenebilir (Telman ve Ünsal, 2004). Clark (1997) çalışmasında evli olan kadın işgörenlerin iş doyumunun yüksek olduğunu belirtirken, erkek işgörenlerin iş doyumları üzerinde evliliğin etkisi olmadığı sonucuna ulaşmıştır .

Cinsiyet: Yapılan araştırmalar sonucunda kadın ya da erkek olmanın iş doyumunu etkilediği ve farklı sonuçlara ulaşılacağı belirtilebilir. Bazı araştırmalarda kadınların iş doyumları daha yüksek iken (Hodson, 1989; Kelly, 1989) bazılarında ise erkeklerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna (Friesen, Holdaway ve Rice, 1983; Varca, Shaffer ve McCauley, 1983; Mccaslin ve Mwangi, 1994) ulaşılmaktadır. Başka bir araştırmada (Fields ve Blum, 1997) ise kadın ya da erkeğin benzer cinsiyete sahip olan bir iş topluluğu içerisinde bulunduğu takdirde daha yüksek iş doyumuna ulaşılacağı sonucu ortaya koyulmuştur. Bir başka araştırma incelendiğinde ise kadın işgörenlerin, erkek işgörelere göre daha yüksek düzeyde iş doyumlu sahip olduğunu belirtmekte bunun nedeni olarak da kadın işgörenlerin erkek işgörelere göre daha az iş beklentilerinin olması ifade edilmektedir (Clark,1997). Uyargil, (1988) kadın işgörenlerin erkeklere oranla daha vasıfsız işlerde ve düşük ücret alarak çalışmalarından kaynaklanan toplum içindeki rollerinin erkeklerden farklı şekillerde belirlenmesinin iş doyumunu etkileyebileceğini ifade etmektedir.

Statü: Toplum tarafından kişinin ne konumda olduğunu belirtmeye yarayan statü çoğu kişi için yaşamının tüm alanlarını etkileyen bir olgudur. Çalışma hayatına giren her kişi zamanla kariyer fırsatlarını kullanarak hem makam hem de ücret bakımından daha yüksek statülere gelme isteğindedirler. Bu açıdan bakıldığında statünün kişilerin iş doyum düzeylerini etkileme gücü yüksektir. Genel olarak bakıldığında statünün iş doyumunu etkileme boyutu kişinin yaptığı işin itibarı, aldığı ücretteki farklılık ve işin

sağladığı özerklik olarak sıralanabilir. Bunun yanında kişinin aldığı eğitim düzeyi de kişinin işteki konumunu belirleyen önemli bir özelliktir. Bu durumun doğurduğu sonuç ise kurumlarda statü açısından iş doyumunun fabrika işçisinden ofis işgörenine, orta kademe yöneticiden profesyonel yöneticiye doğru tırmanış göstermesidir (Keser, 2006).

Tecrübe : Bir işte yıllarını geçiren kişinin iş doyum düzeyinin tecrübesiz kişilere göre daha fazla olması beklenir. Buna neden olan ise tecrübesiz kişilerin çalışma hayatını tam bilmeden iş hakkında üst düzey beklentilere sahip olması ve bu beklentilerinin karşılanamaması sonucu hayal kırıklığına uğramasıdır (Keser, 2006).

Sosyal Çevre : İnsanlar iş hayatına girerken sadece ekonomik gelir kazanma arzusu içinde değil, yaptıkları işler sayesinde diğer insanlar ve toplum tarafından beğenilme, takdir edilme, kabul görmek istedikleri için iş hayatına katılırlar. Bu durumda kişi tüm bu ihtiyaçlarını karşılamak istemektedirler. İşgörenler bunun yanında toplumsal ve ahlaki değerlerine uygun olmayan işlerde çalışmak istemezler. Bu durumda işgörenin iş doyum seviyesi düşük olacaktır. Kişilerin çalıştıkları işler onlara belli bir statü sağlayacağından sosyal çevreyle etkileşimi de etkilenecektir. Bu yüzden statü ve sosyal çevre iş doyumunu açıklamada beraber kullanılmaktadır.

2.2.2.2. İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler ücret, terfi, çalışma şartları ve yönetim biçimi başlıkları altında bu bölümde incelenmiştir. Ücret ve terfi “ödül” boyutunda, çalışma şartları ve yönetim biçimi ise “iş koşulları” boyutunda incelenebilir.

Ücret: İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerden birisi ücrettir. İşgörenin ücret açısından işe karşı tutumu, aldığı ücretin tatminkarlığı, benzer işlere oranla adilliği ve ihtiyaçlarını karşılama derecesine göre belirlenmektedir. İşgörenler, işverenin uyguladığı ücret politikasının beklenilene uygun ve adaletli olmasını istemektedirler. Ücret işgörenden istenen işe, bireyin sahip olduğu yeteneğe ve toplumun finansal yapısına göre adaletli ise işgörenin işe karşı geliştirdiği tutum olumlu yönde etkilenmektedir. Kazanılan ücretin işgörenler arasında dengeli olması yüksek olmasına oranla iş doyumunu açısından daha önemlidir. İşgören aldığı ücreti benzer işi yapanlarla kıyaslar. Bu kıyas sonucunda işgören, aldığı ücretin adaletsiz olduğunu düşünürse iş doyumunu olumsuz etkilenmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008; Sevimli ve İşcan, 2005).

Terfi : Bir örgütte işgörenlere sunulan terfi olanakları ve bu olanakların liyakatli yapılması iş doyumunu etkileyen bir diğer unsurdur. Örgüt içinde işgörenlere sunulan terfi olanağı, işgörende işinde ilerleme umudu oluşturmaktadır. Bu durum, kişinin işe karşı istek ve performansını artırarak daha yüksek iş doyumuna sahip olmasını sağlamaktadır (Aşan ve Erenler, 2008). Örgüt içinde terfi olanağı bulan işgörenlerin iş doyumunun artmasına karşın terfi sisteminin ne şekilde olacağı tam olarak belirlenmediği ve liyakatin ön planda olmadığı düşünülen örgütlerde kişinin iş doyumunun düşeceği düşünülmektedir (Üçüncü, 2016).

Çalışma Şartları :Çalışma şartları işgörenin işe yönelik sergilediği performansı ve verimliliği doğrudan etkilemektedir. Çalışılan ortamdaki mevcut özellikler (olması gerekenden sıcak ya da soğuk, tehlike barındırma, yüksek yoğunlaşma gerektirme, vb.) işgörenin işini istekli bir biçimde gerçekleştirmesinde ve işine güdülenmesinde etkili olmaktadır. Fiziki koşulların olumsuz olması halinde, işgörenlerin hissettikleri iş doyumlarında düşüş yaşanmaktadır. Yüksek sesli, olması gerekenden sıcak ya da soğuk bir ortamda işgören işgörenlerin bedenlerinde hissettikleri baskılar nedeniyle stres yaşamaları iş doyumunu düşürmektedir (Oshagbemi, 2000 akt. Başaran, 2017).

Yönetim Biçimi :Yöneticinin işgörene karşı tavır ve davranışları iş doyumunu ile yakından ilgilidir. Yönetici tarafından işgörene karşı yansıtılan olumlu tutumlar, yönetici ve işgören arası sağlıklı iletişim ve işgörenin yönetici tarafından değerli görüldüğü düşüncesi, işgörenin yaptığı işten doyum elde etmesini sağlamaktadır (Bilir, 2007).

Yöneticilerin işgören ile kurduğu iletişim tarzı, durumlara karşı yaklaşımı ve işgörenler ile arasındaki bağ, işgörenin yöneticilere karşı ne tür bir tavır ve davranış geliştireceğinde önemli bir faktördür. İşgörenin, yöneticilere karşı beslediği düşüncelerin pozitif yönde olması iş doyumunu arttırmaktadır (Aşan ve Erenler, 2008).

2.2.4. İş Doyumu ve Öğretmenlik

Toplumların görevi olan kültürlerini sürdürmek ve geliştirmek, yetişmekte olan kuşağın eğitim ve öğrenimiyle mümkündür. Çağdaş eğitimin amacı; aklını kullanan, özgür düşünen, araştıran, sorgulayan, bulduklarını bilim ve mantık süzgecinden geçirerek yorumlayan bireyler yetiştirmektir. Eğitim sisteminin en önemli öğeleri olan

öğretmenler, birey ve toplumun gelişmesinde, eğitimin niteliğinin yükseltilmesinde etkin rol oynamaktadırlar (Çelik, 2003).

Eğitim öğretim kurumlarında öğretmenler, öğrenci-öğretmen ile okul-aile çatışmaları, yetersiz fiziki koşullar, kalabalık sınıflar, öğrencilerin disiplin sorunları, düşük ücret, yükselme güçlükleri ve karar verme sürecine katılımın yetersiz olması gibi sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar (Deniz ve Kumaş, 2010; Seyhan, 2015). Bu sorunlar kaygı, stres ve tükenmişliğin ortaya çıkmasına neden olmakta, performans düşüklüğü, işten ayrılma, fiziksel ve ruhsal sağlıkta bozulmalara yol açarak; eğitim ortamındaki öğrencileri, aileleri ve tüm toplumu etkileyebilmektedir (Celep, 2003 akt. Deniz ve Kumaş, 2010). Öğretmenlerin verimli olmaları her zaman iyi eğitim almalarının bir sonucu olmamaktadır. Bireyler, gelecekte yapacakları meslekleriyle ilgili ne kadar iyi eğitim almış olursa olsunlar, mesleki başarı ve verim bireyin moral düzeyi ve güdülenmesine bağlı olacaktır (Deniz ve Kumaş, 2010). Bireyin yüksek morale sahip olması ve güdülenmesi, mesleki beklentilerinin karşılanması ve iş doyumunun sağlanması ile yakından ilişkilidir.

Öğretmenler için iş doyumunu, ‘öğretmenlerin mesleklerinden duydukları haz ile okullarına ve öğrencilerine karşı geliştirdikleri olumlu tutum’ olarak tanımlanabilir (Akın ve Koçak, 2007). Eğitimde büyük role sahip öğretmenlerin görev ve sorumluluklarını başarılı bir şekilde yerine getirebilmeleri ve eğitimin niteliğini yükseltebilmeleri, iş doyumlarının yüksek olmasına bağlıdır (Çanak, 2014). Alan yazın incelendiğinde öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen pek çok faktörün olduğu ortaya çıkmıştır. Bunlar arasında; öğretmenlerin yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, girdikleri sınıf seviyeleri, çalışma koşulları, maaşları, yükselme olanakları, mesleki tecrübeleri, idareyle ve arkadaşları ile olan ilişkileri, öğrenci davranışları, stres seviyeleri ve mesleğin toplum içindeki konumu yer almaktadır (Erbaş, 2010).

Başaran (2000) eğitim sisteminin, öğretmenlere karşı üç temel sorumluluğu olduğunu işaret etmiştir. Bunlar sırasıyla; iş görenlerin yetişme haklarına olanak sağlamak, bir meslek sahibine yakışır biçimde yaşamını sağlayacak gereksinimlerini karşılamak ve işinden doyumlarını arttıracak koşulları oluşturmaktır.

Eğitim sisteminin bu üç sorumluluğu gereken düzeyde yerine getirmesi, öğretmenlerin eğitim sistemine bağlanmasını ve görevini en iyi şekilde yerine getirmesini sağlar. Son yıllarda eğitim kurumlarının büyümesi, sayılarının artması ve daha karmaşık bir sistem

haline gelmesi eğitim yöneticilerine daha fazla görev yüklemiş ve bu konunun önemini arttırmıştır. Öğretmenlerin işlerinden duydukları hazzın öğrenciye yansıtacağı düşünülrse, öğretmenlerin psikososyal ihtiyaçlarını karşılamak için okul yöneticileri gerekli çalışmalar yapmalıdır (Doğan, 2009).

Öğretmenlerin psikososyal gereksinimlerini karşılamak ve iş doyumlarını arttırmak için eğitim ve okul yöneticileri; öğretmenlerin kendilerini ilgilendiren kararların alınmasına katılmaya teşvik etmeli, onlara adil davranmalı, bireylerin ilgi ve yeteneklerini dikkate alarak görev dağılımı yapılmalı, öğretmenlerin başarı duygusuna sahip olabilecekleri bir çalışma ortamı oluşturulmalı, bireylerin iş dışındaki problemleri karşısında duyarlı olunmalı, sorumluluk alacakları bir çalışma ortam yaratılmalı, öğretmenlerin güven ve ait olma duygusunu geliştirmeleri için çaba göstermelidirler (Doğan, 2009).

Eğitim örgütleri açısından bakıldığında öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması verimlilik ve başarı ile sonuçlanırken; düşük olması sadece kişisel değil, örgütsel sorunları da beraberinde getirecektir (Çanak, 2014). Ortaya çıkacak örgütsel sonuçlar incelendiğinde öğretmenlerde mesleklerini yapmada isteksizlik, kendilerine ve okula yabancılaşma, yetersizlik duygusuna kapılma, meslekten uzaklaşma ve ayrılma, hata yapma, kararlarda isabetsizlik, yüksek iş gücü devri ile nitelik ve nicelik düşüşleri yaşanacaktır (Canbay, 2007; Çanak, 2014; Doğan, 2009). Eğitimin kalitesini ve niteliğini etkileyen en önemli faktörlerden birisinin öğretmenler olduğu düşünüldüğünde, öğretmenlerin iş doyumlarının sağlanması hem eğitim kurumları hem de öğretmenler için büyük önem taşımaktadır.

2.3. Algılanan Örgütsel Destek ile İş Doyumu Arasındaki İlişki

Algılanan örgütsel destek ile iş doyumunu arasında yapılmış birçok araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalar iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Örgütsel destek yüksek olduğunda daha fazla olumlu iş davranışları ortaya çıkmaktadır (Randall, 1999). Shore ve Tetrick (1991) iş doyumunu ve örgütsel destek arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Büyük bir firmada farklı pozisyonlarda çalışan 330 çalışan üzerinde yaptıkları araştırmada örgütsel destek ve iş doyumunu arasında pozitif ilişki bulmuşlardır. Örgütsel destek kaynaklarını daha az hisseden işgörenler, iş

faaliyetlerinde daha düşük performans gösterebilir. Aynı zamanda işe devamsızlık gösteren kişilerin, örgüt içi faaliyetlere katılım oranları düşebilir ve bu duruma farklı bir iş arayışına girerek yanıt verebilirler (Eisenberger, Cummings, Armeli ve Lynch 1997).

Eğitim örgütlerinde de örgütsel destek ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin aynı şekilde olduğu söylenebilir. Yöneticilerin, öğretmenlerin katkılarına değer verip onları takdir etmesi, sözlü ya da başka şekillerde ödüllendirmesi öğretmenlerin iş doyumlarına olumlu katkıda bulunacaktır. Bu açıdan bakıldığında okullarda öğretmenlerin örgütsel destek algısında en büyük belirleyici okul müdürü ile birlikte diğer yöneticilerdir. Başarılı öğretmenlerin başarılarından dolayı takdir edilmesi, okulla ilgili konularda görüşlerinin alınması kısacası öğretmenin değerli olduğu hissini verilmesi okul müdürünün sergileyeceği tutum ve davranışlara bağlıdır.

Çok sayıda çalışma örgütsel desteği yüksek düzeyde algılayan işgörenlerin, işlerini diğer işgörene göre (artan iş doyumunu, örgüt içerisinde olumlu bir hava ve stresin azalması) daha olumlu değerlendirdiklerini ve örgütleri için daha fazla yatırım yaptıklarını göstermektedir (Chen, Eisenberger, Johnson, Sucharski ve Aselage, 2009).

2.4. İlgili Araştırmalar

Literatürde algılanan örgütsel destek ve iş doyumunu ile ilgili olarak ulaşılan araştırmalar, yurt içinde yapılan çalışmalar ve yurt dışında yapılan çalışmalar olmak üzere tarih sırasıyla iki başlık altında incelenmiştir.

2.4.1. İlgili Yurtdışı Araştırmalar

Kongchan'ın (1985) iletişim doyumunu, örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve katılımcıların bireysel özellikleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında on farklı işletme fakültesinde öğretmenlik görevini üstlenmiş 320 öğretim üyesi katılmıştır. Araştırmada iş doyumununun terfi, maaş, iş arkadaşları ve yöneticiyi kapsayan boyutlarına bakılırken, iletişim doyumunda ise geri bildirim, örgütsel bakış açısı, üstler ile iletişim, örgütsel bütünleşme, resmi olmayan yatay iletişim ve medya konuları incelenmiştir. Öğretim üyelerinin kendi öz değerlendirmeleri de dikkate alınmıştır. Çalışma sonucu, öğretim

üyelerinin iletişim doyumu, iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. En yüksek düzeyde ilişki, iş doyumu ve iletişim doyumu arasında tespit edilmiştir.

Eisenberger ve diğerleri (1990 akt. Fındık, 2011), işgörenler ve yöneticiler üzerinde yapmış oldukları araştırmada örgütsel destek ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Bridges'ın (1996, akt. Akyüz, 2000) araştırmasında, iş doyumu ile yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, haftalık çalışma süresi gibi değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışmıştır. Yapılan bu araştırmanın sonucunda, yaş ile iş doyumu, eğitim düzeyi ile iş doyumu, okuldaki desteği algılama ile iş doyumu gibi ikili değişkenler arasında farklılıklar saptanmıştır. Bu çalışmada, okul ortamlarının işgörelere destek sağlama ve onların mesleki gelişimlerini teşvik etmede önemli olduğu görülmüştür.

Armeli, Eisenberger ve Lynech (1998) polis memurları ile yaptıkları bir çalışmada örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bulgular sosyo-duygusal ihtiyacı yüksek olan polis memurlarının örgütsel destekleri ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu oysa; sosyo-duygusal ihtiyacı düşük olanlarda böyle bir ilişki olmadığını göstermiştir. Dolayısıyla araştırmacılar sosyo-duygusal ihtiyacın örgütsel destek üzerinde önemli bir etken olduğunu saptamıştır.

Rhoades ve Eisenberger (2002), yaptıkları araştırmalarında işgörelerin algıladıkları olumlu davranışların (adalet, yönetici desteği ve örgütsel ödüller ve olumlu iş şartları) örgütsel desteği artırdığını yönünde bir sonuca ulaşmışlardır. Örgütsel desteğin artmasıyla iş doyumunun, duygusal bağlılığın ve performansın da arttığını belirtmişlerdir.

Fussell, (2002) iki farklı okul bölgesinden 11 farklı okulda çalışan 300 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmada, öğretmenlerin bireysel ve eğitsel nitelikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Öğretmenlerin iş doyumları ile onların deneyimi, kaç yıldır yönetici oldukları, cinsiyetleri değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre veli ve okul aile birliğinin katılımı, gelişim için fırsatlar, yönetim, öğrenci sorumluluğu ve disiplin ile iletişim faktörlerinin iş doyumuna katkı sağladıkları saptanmıştır. Sonuçlara göre erkek öğretmenler veli katılımı ve birlik desteği faktöründe kadınlara göre daha fazla doyumсузluk yaşamaktadır. Yüksek düzeyde dereceye sahip öğretmenler daha alt

düzyey derecelerdeki öğretmenlere göre gelişim için fırsatlar faktöründe daha fazla doyumсуuzluk yaşamaktadırlar. Lise öğretmenleri; yönetim desteği, cesaretlendirme ve takdir edilme faktörlerinden en az doyum alan gruptur. Çalışmaya katılan öğretmenlerin tümü ücret faktöründen doyum sağlamamaktadırlar.

Allen, Shore ve Griffeth (2003), örgütsel desteği etkileyen faktörleri ve bu faktörlerin gönüllü olarak işten ayrılmayı belirlemedeki etkisini araştırmak için satış elemanlarından ve sigorta temsilcilerinden oluşan bir çalışma grubuyla yaptıkları çalışmada, ödüllerin adaletli dağılımı, karar alma sürecinde söz sahibi olma gibi uygulamaların örgütsel desteğin gelişimine katkı sağladığını saptamışlardır.

Dixon ve Sagas (2007) yaptıkları araştırmaya üniversitelerde çalışan 253 takım koçunu dahil etmişlerdir. Yapılan bu çalışmada, örgütsel destek, iş-aile çatışması ve iş-yaşam doyumunu arasındaki ilişki takım koçlarının görüşlerine göre incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, örgütsel desteğin yaşam tatmini üzerinde etkisinin olduğu saptanmıştır. İş-aile çatışmasının örgütsel destek ve iş doyumunu arasındaki ilişkide aracılık rolü yaptığı saptanmıştır. Bununla birlikte, iş doyumunun da örgütsel destek ve iş-aile çatışması ile yaşam doyumunu üzerinde aracılık etkisinin olduğu ortaya konmuştur.

Ahmad ve Yekta'nın (2010) "Algılanan Örgütsel Destek, Liderlik Davranışı ve İş Tatmini Arasındaki İlişki" isimli çalışmalarında, İran'ın Tahran kentinde bulunan bir şirketin işğörenleri üzerinde yapmış olduğu çalışma sonucunda algılanan örgüt desteği ile işğörenlerin iş tatmini arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Mahmood (2011) "Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu: Kentsel ve Kırsal Okullarının Karşılaştırılmalı Bir Cinsiyet Analizi" adlı çalışmasında, iş doyumunu ile öğretmenlerin cinsiyet ve okul türleri arasındaki farkı araştırmıştır. Araştırmada 192 devlet okulu öğretmeninden veri toplanmıştır. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin; terfi, tazminat, denetim, insan ilişkileri ve çalışma koşulları gibi değişkenlerde iş doyumunu düşük çıkmıştır. Ayrıca kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek düzeyde iş doyumunu olduğu görülmüştür.

Guan, Sun, Hou, Zhao, Luan ve Fan'ın (2014), çalışmasına Çin'de 6 üniversiteden 581 akademisyenin katılmıştır. Bu araştırmada Çin'deki 6 üniversitede çalışan akademisyenlerin iş performansı ve algılanan örgütsel destek düzeylerine ilişkin görüşleri incelenmiştir. Araştırmanın neticesinde, akademisyenler tarafından algılanan

örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişkide iş doyumunu, pozitif duygulanım ve duygusal bağlılığın aracılık rolünün olduğu saptanmıştır.

2.4.2. İlgili Yurtiçi Araştırmalar

Şahin (1999) yüksek lisans tezi çalışmasında, 1997-1998 eğitim öğretim yılında İzmir’de bulunan resmi ilköğretim okullarında görev yapan 658 öğretmenin iş tatminlerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma kapsamında işin kendisi, ücret, yönetim, başarı saygınlık- tanınma, bireyler arası ilişkiler ve veli-öğrenci ilgisizliği boyutlarının; cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun oldukları okul türü, mesleki deneyim ve okuldaki çalışma sürelerine göre öğretmenlerin iş doyumları saptanmıştır. Araştırmacı tarafından geliştirilen ‘iş doyum ölçeği’ ile toplanan veriler, öğretmenlerin iş doyumlarının kısmen doyumlu olduğunu göstermektedir. Kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlerden daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Evli öğretmenlerin iş doyumunu, bekâr öğretmenlerden daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca öğretmenlerin iş doyumları yaş ve okuldaki çalışma süreleri açısından anlamlı bir farklılık göstermezken; mesleki deneyim ve mezun olunan okul türü açısından da anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür.

Tan (2003), yüksek lisans tezi çalışmasında; Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen etmenleri saptamayı amaçlamıştır. Araştırma, 2002-2003 eğitim öğretim yılında Ankara ilindeki Anadolu liselerinde görev yapan 166 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Veriler, tek boyuttan oluşan 30 maddelik ‘İş Doyumu Ölçeği’ ile toplanmıştır. Araştırma sonucunda; Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının, branş ve cinsiyetlerine göre anlamlı farklılık göstermediği saptanmıştır. Öğretmenlerin hizmet süreleri arttıkça iş doyumlarının da arttığı görülmüştür. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin öğrenim düzeyi arttıkça iş doyumlarının azaldığı görülmüştür. Ayrıca yapılan araştırma sonuçları; çalışma arkadaşları ile olan ilişkiler, öğrenci seviyesi, okul yönetimindeki demokratik tutum ve işin niteliğinin öğretmenlerin iş doyumunu olumlu yönde etkilerken; spor ve dinlenme tesislerinin yetersizliği, ders araç ve gereçlerinin ihtiyaca cevap vermemesi ve okullardaki hizmetli sayısının yetersizliğinin öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz yönde etkilediğini göstermiştir.

Çelik (2003), yüksek lisans tezi çalışmasında; ilköğretim okullarındaki fen bilgisi, ortaöğretim okullarındaki fizik-kimya-biyoloji öğretmenlerinin iş doyumlarını tespit etmeyi amaçlamıştır. 2001-2002 eğitim öğretim yılında yapılan araştırma, 80 fen bilgisi ve 86 fizik-kimya-biyoloji öğretmeni ile gerçekleştirilmiştir. Veriler, 'Fen Bilgisi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ölçeği' ve 'Fizik-Kimya-Biyoloji Öğretmenlerinin İş Doyumu Ölçeği' ile toplanmıştır. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin mesleki ve sosyal ilişkiler, meslek ve niteliği, sosyal gereksinimler, yönetim ve denetim biçimi boyutlarına ilişkin iş doyumları 'orta' düzeyde bulunmuştur. Mesleğin çalışma şartları bakımından fen bilgisi öğretmenlerinin iş doyumları 'orta' düzeyde iken, fizik-kimya-biyoloji öğretmenlerinin iş doyumlarının 'düşük' düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin en düşük doyuma ulaştıkları boyutun ekonomik şartlar olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin genel doyumları hem ilköğretimde hem de ortaöğretimde 'orta' düzeyde olduğu saptanmıştır.

Aydın (2006), yüksek lisans tezi çalışmasında; iş doyumunun önemini dile getirmeyi, iş doyumunun bireysel ve örgütsel sonuçlarını ele almayı ve öğretmenlerin iş doyumunu değerlendirmeyi amaçlamıştır. Araştırma, İstanbul ili Beşiktaş ve Şişli ilçelerindeki 5 özel genel lise ve 5 resmi genel lisede görev yapmakta olan toplam 216 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Veriler Smith, Kendall ve Hulin'in (1969) geliştirdiği 'İş Tanımı Endeksi' ölçeği ile toplanmıştır. Araştırma sonucunda; lise öğretmenlerinin mesleğin nitelikleri ile ilgili iş doyumlarının yüksek olduğu görülmüştür. Erkek öğretmenler bayanlara göre daha fazla iş doyumсуuzluğu yaşamaktadır. Öğretmenlerin en fazla terfi olanaklarının kısıtlı olması ve ücretlerin azlığı sebebiyle iş doyumсуuzluğu yaşadığı saptanmıştır. Ayrıca resmi lise öğretmenlerinin bu alanlardaki iş doyumсуuzluğunun, özel lise öğretmenlerine göre daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır.

Taşdan ve Tiryaki (2008), Trabzon'daki özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumlarını belirleyerek; cinsiyet, mesleki kıdem ve mezun olunan okul türüne göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırma 2005-2006 eğitim öğretim yılında 6'sı özel, 6'sı devlet olmak üzere toplam 12 ilköğretim okulunda görev yapan 151 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Veriler, Balcı (1985) tarafından geliştirilen ve öğretmenlere uyarlanmış biçimi olan 'Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu Ölçeği' ile toplanmıştır. Araştırma sonuçları öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi toplam puanlarının cinsiyet, kıdem ve mezun olunan okul türüne göre

farklılaşmadığını ancak; işin niteliği, çalışma arkadaşları ve koşulları, ücret, yükselme olanakları alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaştığını göstermektedir. Ayrıca iş doyumunu ölçeğinin tamamı ve alt boyutlarında özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin, kamu da görevli öğretmenlerden daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür.

Çolakoğlu, Çulha ve Atay (2010) tarafından Bodrum'da bulunan beş yıldızlı otellerin insan kaynaklarında işgören yöneticilerine ve bu otellerin üst düzey yöneticilerine yönelik yapılan çalışma neticesinde işgörenlerin örgüt desteği ile işgörenlerin iş doyumunu arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Kumaş ve Deniz (2010) yapmış oldukları çalışmada, öğretmenlerin iş doyumlarını belirleyerek; iş doyumlarının yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, branş, kurum türü, mesleki deneyim ve meslek seçimindeki isteklilik değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını tespit etmeyi amaçlamışlardır. Araştırma 2007-2008 eğitim öğretim yılında, İstanbul ili Zeytinburnu ilçesindeki 12 eğitim örgütünde görev yapan 397 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Veriler 20 maddelik 'Minnesota İş Doyum Ölçeği' ile toplanmıştır. Araştırma neticesinde, öğretmenlerin ortalamanın üzerinde iş doyumuna sahip oldukları saptanmıştır. Ayrıca kadın öğretmenlerin, erkek öğretmenlerden daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. İlköğretim birinci ve ikinci kademedeki görev yapan öğretmenlerin iş doyum seviyelerinin, diğer kurumlarda (Anadolu lisesi, genel lise, meslek lisesi) görev yapan öğretmenlerden daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. 20-25 yaş aralığındaki öğretmenlerin iş doyumlarının, diğer yaş gruplarındaki öğretmenlere göre anlamlı seviyede daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin iş doyumlarının eğitim durumlarına göre önemli derecede farklılaşmadığı görülmüştür. İş doyumunun, öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenlerde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Derinbay (2011), yüksek lisans tezinde ilköğretim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel destekleri incelemiştir. Araştırmacı bu çalışmasını Denizli ili merkez ilçesinde bulunan 17 okulda ve bu okullarda görev yapan 494 öğretmenle gerçekleştirmiştir. Araştırmanın sonunda araştırmacı, öğretmenlerin örgütsel desteğinin cinsiyet ve mesleki başarıdan dolayı alınan ödül değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığını bulmuştur. Bunun yanı sıra örgütsel desteğin yaş değişkeni açısından anlamlı farklılık gösterdiği yönünde bulgular elde etmiştir.

Nayır (2011) doktora çalışmasını, ilköğretim örgütlerinde çalışan yöneticilerin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşlerini ve düşüncelerini, Türkiye’de ilköğretim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin örgütsel destek algısını ve bu algılarının örgütsel bağlılık düzeyi ile ilişkisini belirleme maksadıyla yapmıştır. Çalışmasını nicel yöntem kullanarak ve tarama modelinde yapmıştır. Nayır, çalışmasını 1565 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucunda, öğretmenlerin örgütsel destek algılarının okul büyüklüğü ve okul türü değişkenine göre örgütsel adalet, yönetim desteği ve örgütsel ödüller ve iş koşulları boyutlarında farklılaştığı belirlenmiştir. Yöneticilerin, öğretmenlerin örgütsel desteğine ilişkin görüşlerinin örgütsel adalet, yönetim desteği ve örgütsel ödüller ve iş koşulları boyutlarında kıdem değişkenine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel bağlılığın uyum boyutuna ilişkin görüşleri demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermemiş, kamu öğretmenlerinin özel okul öğretmenlerinden daha fazla uyum bağlılığı gösterdiği saptanmıştır. Öğretmenlerin özdeşleşme boyutuna ilişkin görüşlerinin okul türü, bölge ve okulun büyüklüğüne göre farklılık gösterdiği, içselleştirme boyutuna ilişkin görüşlerinin ise cinsiyet, öğrenim durumu, bölge ve okul büyüklüğüne göre farklılaştığı dile getirilmiştir.

Akkoç, Çalışkan ve Turunç (2012) “Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini Ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü” başlıklı çalışmalarında Ankara’da faaliyet gösteren bir yazılım şirketinin işgörenleri üzerinde yapmış olduğu çalışma neticesinde; örgüt desteği ile işgörenlerin iş doyumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Başak, Ekmekçi, Bayram ve Baş (2013) “Türkiye’de Beyaz Yakalı İşgörenlerin Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörlerin Analizi: Yapısal Eşitlik Modellemesi” isimli çalışmalarında, farklı şirketlerde işgören beyaz yakalı işgörelere yönelik yapmış oldukları araştırma sonucunda algılanan örgüt destek ile işgörenlerin iş doyumları arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çanak (2014) yapmış olduğu çalışmada, Kayseri ilindeki kamuya bağlı ortaöğretim kurumlarında 2013-2014 eğitim öğretim yılında görev yapmakta olan 476 öğretmenin iş doyumlarını çeşitli değişkenler (yaş, medeni durum, cinsiyet, kıdem) açısından incelemeyi amaçlamıştır. Veriler, araştırmacının geliştirdiği ‘Kişisel Bilgi Formu’ ve Şahin (2009) tarafından geliştirilen ‘İş Doyumu Ölçeği’ ile toplanmıştır. Araştırma

sonucunda; öğretmenlerin iş doyumlarının kısmen doyumlu seviyede olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin iş doyumlarında cinsiyet değişkenine göre kadın öğretmenler, medeni durum değişkenine göre ise evli öğretmenler lehine anlamlı bir sonuca ulaşılmıştır. Öğretmenlerin iş doyumlarında kıdem ve yaş değişkenleri açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Polatçı (2015) çalışmasında algılanan örgütsel ve sosyal desteğin yaşam tatmini üzerindeki etkileri ve bu etkide iş ve evlilik tatmini düzeylerinin aracılık rolünü araştırmıştır. Yapılan çalışmanın sonucunda, iş tatmini evlilik tatminine nazaran yaşam tatmini üzerinde daha önemli olduğu belirlenmiştir.

Yılmaz ve Tanrıverdi (2017) aşçıların örgütsel destek algısı ile genel iş yaşam kalitesi seviyelerini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmanın sonucunda, aşçıların algılanan örgütsel destek, iş yaşam kalitesi, iş ortamı, sağlanan hizmetler düzeyleri “yüksek”, çalışma koşulları düzeyi “orta” olarak saptanmıştır. Algılanan örgütsel destek ile iş yaşam kalitesi ve alt boyutları arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca iş yaşam kalitesi ve alt boyutlarının, Algılanan örgütsel destekte meydana gelen değişimin açıklayıcısı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Aşık (2017), konaklama işletmelerinde işgörenlerin örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve yaşam doyumu düzeylerinin iş doyumuna etkilerini araştırmak amacıyla yaptığı araştırma sonucunda, işgörenlerin örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve yaşam doyumu düzeyleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu ve iş doyumunun bu faktörlerden etkilendiğini göstermiştir.

Çakır ve Nartgün (2018) yapmış oldukları araştırmanın amacı, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel destek algısı ile sosyal kaytarma davranışına ilişkin görüşlerini belirlemektir. Araştırma neticesinde, öğretmenlerin örgütsel destek algılarına yönelik görüşlerinin orta düzeyde olduğu belirlenirken, Algılanan örgütsel destek ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin puanlar incelendiğinde en yüksek puanın katılıyorum düzeyinde “yönetimsel destek” ve “adalet” boyutlarında, en düşük puanın ise “öğretimsel destek” boyutunda olduğu bildirilmiştir.

Uzun (2018) çalışmasında, öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide örgütsel güvenin aracılık rolünü ortaya koymuştur. Araştırma sonucuna göre; öğretmenlerin

algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güvenleri, duygusal bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek; örgütsel güvenlerini, duygusal bağlılıklarını ve örgütsel vatandaşlık davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir.

Türker ve Çelik (2019) çalışmalarında öğretmenlerin algıladıkları iş ve aile çatışması (bağımsız değişken) ile iş doyumunun (aracı değişken) yaşam doyumunu (bağımlı değişken) üzerindeki ayrı ayrı ve birlikte (doğrudan ve dolaylı) etkilerinin belirlenmesini amaçlamışlardır. Çalışma sonucunda, iş doyumunu üzerinde aile-iş çatışması boyutu direk bir etki göstermezken, iş-aile çatışmasının iş doyumunu negatif yönde ve doğrudan yordamakta olduğu ifade edilmiştir.

Örgütsel destek ve iş doyumunu konusu ile ilgili alan yazın incelendiğinde hem yurtiçinde hem de yurtdışında birçok araştırma gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu araştırmalar özel ve kamu olmak üzere farklı hizmet kurumlarında gerçekleştirilmiştir. Özellikle eğitim örgütlerinde gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde, örgütsel destek algısının ve iş doyumunun farklı kavramlarla ilişkisi olup olmadığı ve aracılık rolünün bulunup bulunmadığı araştırılmıştır. Araştırma sonuçları genel olarak örgütsel destek algısının ve iş doyumunun alt boyutları ve demografik değişkenler açısından değerlendirilerek açıklanmaya çalışılmıştır. Bu çalışmaların ortak sonucu, örgüt tarafından sağlanan desteğin işgörenlerin iş doyumlarını olumlu ve olumsuz yönde etkilediği şeklinde değerlendirilebilir. Örgütsel destek algısının yüksek olduğu örgütlerde işgörenlerin performanslarının, işe ve örgüte olan bağlılıklarının daha yüksek olduğu ve buna bağlı olarak da örgütlerinde daha mutlu ve verimli çalıştıkları dile getirmek uygun olacaktır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren, örnekleme ve veri toplama araçlarına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma ilişkisel tarama modeli ile yapılmıştır. Yapılan bu araştırma ile öğretmenlerin örgütsel destek algıları ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki ve çeşitli değişkenlere göre gösterdikleri değişim incelenmiştir. Öğretmenlere uygulanan ölçekler ve kişisel bilgi formu sonuçlarına göre bu ilişki betimlenmeye çalışılmıştır.

İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasındaki birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli olarak tanımlanmaktadır. İlişkisel tarama modellerinde, ilişkisel çözümleme; karşılaştırma yolu ile yapılabilmektedir. Karşılaştırma türü ilişkisel tarama modelinde, en az iki değişken bulunur ve bunlardan birine (bağımsız değişkene) göre gruplar oluşturularak, öteki değişkene (bağımlı değişkene) göre aralarında bir değişme olup olmadığının incelendiği modeldir (Karasar, 2005).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evreninde Muğla ili Menteşe ilçesindeki resmi eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenler bulunmaktadır. Örneklem seçiminde tesadüfi örneklem yöntemi kullanılmıştır. Örneklem sayısının tespitinde oransal örnek hacmi formülü kullanılmıştır. Bu formül aşağıdaki gibidir;

$$n = \frac{Np(1-p)}{(N-1)\sigma_p^2 + p(1-p)}$$

Burada **n**: örnek hacmi, **N**: popülasyon hacmini **P**: tahmin oranını, olasılık düzeyi güven aralığını (%95 güven aralığı) ifade etmektedir araştırmanın örneklemini 1577 öğretmen oluşturmaktadır. Bu formüle göre belirlenen %95 güven aralığında 0.05 hata payı ile örneklem sayısı 310 olarak hesaplanmıştır. Araştırma anketine 345 öğretmen katılım göstermiştir. Ancak anket formlarındaki demografik soruların boş bırakılması veya ölçek ifadelerindeki maddelerin eksik işaretlenmesi gibi durumlardan dolayı bazı anket formları çalışma kapsamına alınmamıştır. Araştırmaya 310 öğretmenin ölçeği dahil edilmiştir.

Araştırmaya dahil olan öğretmenlerin demografik özelliklerine yönelik bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1

Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Ait Bilgiler

Değişkenler	Kişisel Özellikler	Öğretmen Sayısı(n)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	193	62.3
	Erkek	117	37.7
Okul Türü	İlkokul	125	40.4
	Ortaokul	89	28.7
	Lise	42	13.5
	Meslek lisesi	54	17.4
Branş	Okul öncesi	17	5.5
	Sınıf öğretmeni	109	35.2
	Branş öğretmeni	166	53.5
	Meslek dersi öğretmeni	18	5.8
Hizmet süresi	14 yıl ve altı	92	29.7
	15 ve 24 yıl arası	126	40.6
	25 yıl ve üstü	92	29.7
Bu okulda hizmet	3 yıl ve altı	101	32.6
	4 ve 9 yıl arası	134	43.2
	10 yıl ve üstü	75	24.2

Tablo Yorumu

Tablo 1 e bakıldığında araştırma kapsamında toplam 310 öğretmenden veri toplanmıştır. Araştırmaya 193 (%62.3) kadın ve 117 (%37.7) erkek öğretmen katılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin okul türleri incelendiğinde 125'i (%40.4) ilkokul, 89'i (%28.7) ortaokul, 42'i (%13.5) lise, 54'ü (%17.4) meslek lisesi olduğu görülmüştür. Katılımcıların branş değişkeni incelendiğinde araştırmaya katılan 17 (%5.5) öğretmenin okul öncesi öğretmeni, 109 (%35.2) öğretmenin sınıf öğretmeni, 166 (%53.5) öğretmenin branş öğretmeni, 18 (%5.8) öğretmenin meslek dersi öğretmeni olarak görev yaptıklarını görülmüştür. Araştırmaya katılan 92 (%29.7) öğretmenin 14 yıl ve daha az yıl görev yaptığı, 126 (%40.6) öğretmenin 15 yıl ve 24 yıl arasında görev yaptığı ve 92 (%29.7) öğretmenin 25 yıl ve daha fazla yıl öğretmenlik görevini yaptığı görülmektedir. Araştırmaya katılan 101 (%32.6) öğretmenin 3 yıl ve daha az buldukları okulda görev yaptığı, 134 (%43.2) öğretmenin 4 yıl ve 9 yıl arasında bulunduğu okulda görev yaptığı, 75 (%24.2) öğretmenin 10 yıl ve daha fazla yıl buldukları okulda görev yaptığı ifade edilmiştir.

3.3. Verilerin Analizi

Araştırma sonucu elde edilen verilerin analizinde istatistik paket programı olan SPSS 22 istatistik programı kullanılmıştır. Verilerin analizi, araştırmanın alt problemleri ve verilerin özelliklerine göre aşağıdaki teknikleri kullanarak yapılmıştır. Verilerin analizinde frekans, yüzde, ortalama, parametrik fark testleri kullanılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan kişisel bilgi formu ile toplanan verilere ilişkin frekans ve yüzdeler dağılımlar gibi betimsel istatistikler bulunmuş, elde edilen sonuçlar tablo haline getirilerek detaylı bir biçimde verilmiştir. Verilerin analizinden önce verilerin normallik koşullarını sağlayıp sağlamadığına bakılmıştır. Verilerin normallik koşullarını sağlayıp sağlamadığına ilişkin merkezi eğilim ölçülerine (ortalama, ortanca ve tepe değer) bakılmış, ortaya çıkan ölçülerin birbirine yakın olduğu görülmüştür. Buna göre algılanan örgütsel destek ölçeği için saptanan çarpıklık değeri -.329 basıklık değeri -.288 olarak saptanmıştır. İş doyumu ölçeği için ise çarpıklık değeri -.740 basıklık değeri ise 1.306 olarak saptanmıştır. Bu değerler +1.5 ile -1.5 aralığında olduğu için

dağılım normal kabul edilmiştir (Büyüköztürk, 2015; Tabachnick ve Fidell, 2013). Veriler normallik koşullarını sağladığı için parametrik testler kullanılmıştır.

Daha sonra ikili değişkenler arasındaki farklılığı test etmek amacıyla “ilişkisiz grup t-testi”, ikiden fazla kategorisi bulunan değişkenler arasındaki farklılığı test etmek için ise “tek yönlü varyans analizi” (anova testi) kullanılmıştır. “tek yönlü varyans analizi” (anova testi) sonrasında, elde edilen farklılığın kaynağını belirlemek amacıyla ise, veriler homojen dağılım varsayımını sağladığı için tamamlayıcı analizlerden biri olan “tukey testi” kullanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen verilerin ortalamalarını değerlendirebilmek için (4/5) formülüne göre sınırlar belirlenmiştir. Bu sınırlar, (1.00-1.80) çok az, (1.81-2.60) az, (2.61-3.40) orta, (3.41-4.20) çok ve (4.21-5.00) tam şeklindedir. Örgütsel desteğin alt boyutları olan “örgütsel adalet”, “örgütsel ödüller ve iş koşulları” ve “yönetim desteğinin” öğretmenlerin iş doyumlarını yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi için kullanılan değerler ise korelasyon katsayısı (0-0,29) düşük, (0.3-0,69) orta, (0.7-1.0) yüksek şeklindedir. Anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Bu bölümde, çalışmada öğretmenler için veri toplama aracı olarak kullanılan “algılanan örgütsel destek ölçeği” ve “Minnesota iş doyum ölçeği” ile ilgili açıklamalar yer almaktadır.

3.4.1. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Nayır (2013) tarafından geliştirilen algılanan örgütsel destek ölçeği “örgütsel adalet”, “örgütsel ödüller ve iş koşulları” ve “yönetim desteğini” belirleyici özelliklere sahip 28 maddeden oluşmaktadır. Birinci alt boyut “örgütsel adalet” 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13 ve 14. maddelerden, ikinci alt boyut “örgütsel ödüller ve iş koşulları” 15, 16, 17, 18, 19, 20 ve 21. maddelerden, üçüncü alt boyut ise “yönetim desteği” 22, 23, 24, 25, 26, 27, ve 28. maddelerden oluşmaktadır. Ölçekte ters kodlu madde bulunmamaktadır. Ölçek 5 basamaklı Likert tipi (1= hiç katılmıyorum, 2=az katılıyorum, 3=orta derecede katılıyorum, 4=çok katılıyorum ve 5 = tamamen

katılıyorum) olarak düzenlenmiştir. Nayır tarafından, orijinali 65 madde olan ve “örgütsel adalet”, “yönetim desteği” ve örgütsel ödüller ve iş koşulları” olmak üzere üç alt boyuttan oluşan algılanan örgütsel destek ölçeği, daha kısa bir form olarak 28 madde ve yine aynı şekilde üç faktörlü bir yapıya ulaştırılmıştır.

3.4.2. Minnesota İş Doyumu Ölçeği

Minnesota iş doyum ölçeği, Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiştir. 1985 yılında Aslı Baycan tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Minnesota İş Tatmin Ölçeği içsel, dışsal ve genel tatmin düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmaktadır. İçsel ve dışsal doyum puanlarının yüksek olması içsel/dışsal doyumun yüksek olduğunu, düşük olması ise içsel/dışsal doyumun düşük olduğunu göstermektedir (Yavuzkurt, 2017). Ölçeğin 12 maddeden oluşan içsel boyutunda 1, 2, 3, 4, 7, 9, 10, 11, 12, 16, 19 ve 20 maddeler; sekiz maddeden oluşan dışsal boyutunda 5, 6, 8, 13, 14, 15, 17, 18. maddeler bulunmaktadır. Genel tatmin ise ölçekte bulunan tüm maddeleri içermektedir. Ölçekten genel toplam alınmaktadır. Ölçekte ters kodlu madde bulunmamaktadır. Ölçek 5 basamaklı Likert tipi (1 = hiç memnun değilim, 2= memnun değilim, 3= kararsızım, 4= memnunum ve 5 = çok memnunum) olarak düzenlenmiştir.

Ölçeğin içsel boyutunda; başarı, sorumluluk, tanınma, sosyal statü, yaratıcılık, iş özerkliği, ahlaki değerler gibi içsel niteliği ölçen maddeler, dışsal boyutunda çalışma koşulları, yönetici tutumları, yöneticinin karar yeteneği, maaş politikası, terfi sistemi, uygun çalışma koşulları, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler gibi dışsal niteliği ölçen maddeler bulunmaktadır (Weiss ve diğerleri, 1967).

3.5. Güvenilirlik Analizi

Bu bölümde katılımcıların vermiş oldukları örgütsel destek algılarına ve iş doyumlarına ilişkin cevapların güvenilirlik analizi yapılmıştır. Çalışmada verilerin güvenilirliğini belirlemek amacıyla elde edilen veriler üzerinde güvenilirlik analizi yapılmıştır ve bu amaçla Cronbach’s Alfa Katsayısı hesaplanmıştır (Tablo 2). Cronbach’s Alfa Katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme ölçütü(Kalaycı, 2009);

$0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir şeklindedir.

Tablo 2’ de Algılanan örgütsel desteği ve iş doyumunu ölçeğine ait güvenilirlik analizi yer almaktadır.

Tablo 2

Araştırmanın Güvenilirlik Analizi

Ölçekler	Alt boyutlar	Cronbach’s Alpha		Madde sayısı
		Nayır/Yavuzkurt	Bu Çalışma	
Örgütsel Destek Ölçeği	Yönetim desteği	0.90	0.92	7
	Örgütsel adalet	0.94	0.95	14
	Örgütsel ödüller ve iş koşulları	0.86	0.93	7
	<i>Örgütsel Destek Ölçeği</i>	<i>0.94</i>	<i>0.97</i>	28
İş doyumunu ölçek	Dışsal doyum	0.90	0.84	8
	İçsel doyum	0.86	0.83	12
	<i>İş doyumunu ölçek</i>	0.80	<i>0.91</i>	20

Tablo Yorumu

Algılanan örgütsel destek ölçeği için, Nayır (2013) güvenilirlik analizi yapmıştır. Ölçeğin her bir faktörünün alfa katsayıları değerlendirildiğinde örgütsel adalet için 0.94, örgütsel ödüller ve iş koşulları için 0.86 ve yönetim desteği için 0.90 olduğu görülmektedir. Algılanan örgütsel destek ölçeğinin toplamında alfa katsayısı 0.94 olarak bulunmuştur. Çalışmamızda hesaplanan bu değerler örgütsel adalet için 0.95, örgütsel ödüller ve iş koşulları için 0.93 ve yönetim desteği için 0.92 olduğu görülmektedir. Algılanan örgütsel destek ölçeği’nin toplamında alfa katsayısı 0.97 olarak bulunmuştur. İş doyum ölçeği için Yavuzkurt (2017) araştırmasında grupların güvenilirlik katsayısını içsel için 0.86, dışsal için 0.80 ve genel ölçek içinde 0.90 olarak bulmuştur. Minnesota iş doyum ölçeği güvenilirliği ve geçerliliği yüksek olan ölçeklerden biridir. Türkiye’de iş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmaların büyük bir kısmında bu ölçekten yararlanılmıştır.

Örnek olarak; Baycan (1985), Özdayı (1990), Dalgan (1998) ve Ağan (2002) eğitim ile ilgili çalışmalarında bu ölçeği kullanmışlardır. Yapılan çalışmalarda Baycan (1985) toplamda alpha değerini 0.77 bulurken, güvenirlilik değerini ise Özdayı'da (1990) 0.87 olarak tespit etmiştir. Çalışmamızda bu değerler içsel doyum için 0.83, dışsal doyum için 0.84 ve ölçeğin geneli için de 0.91 olarak bulmuştur. Çalışma kapsamında kullanılan örgütsel destek ve iş doyumlarını yansıtan ifadeler Kalaycı (2009)'a göre yüksek düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir.



BÖLÜM IV

BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ve iş doyumları ile cinsiyet, okul türü, hizmet süresi, görev yapılan okulda hizmet süresi demografik özellikleri ile ilgili bulgular yer almaktadır. Örgütsel desteğin öğretmenlerin iş doyumları üzerine etkilerine ilişkin bulgular da bu bölümde yer almaktadır.

4.1. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarına İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin örgütsel destek algılarına ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve göreceli sıralamaları verilmiştir.

Tablo 3'te öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ölçeğinin “örgütsel adalet” alt boyutuna ilişkin görüşleri bakımından veri dağılımı verilmiştir.

Tablo 3

Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin “Örgütsel Adalet” Alt Boyutuna İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Göreceli Sıraları

Alt boyut	Maddeler	\bar{X} .	Ss	Önem sırası
Örgütsel Adalet	1 Öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda adil davranılır.	3.31	1.03	8
	2 Herkes birbirine dürüst davranır	3.10	1.03	11
	3 Yaptığım işin karşılığını alıyorum.	2.84	1.19	14
	4 Öğretmenlerin performans değerlendirmesi yapılırken adil davranılır	3.04	1.14	12
	5 Kaynaklar dağıtılırken adil davranılır.	3.32	1.15	7
	6 Öğretmenlerin ödüllendirilmesinde adil davranılır	2.99	1.14	13
	7 Öğretmenler ortaya çıkan fırsatlardan eşit şekilde yararlanır.	3.20	1.16	10
	8 Öğretmenler alınan kararlara katılır.	3.43	1.04	5
	9 İş yükü öğretmenlere eşit olarak dağıtılır.	3.23	1.06	9
	10 Ders programı yapılırken öğretmenlere eşit davranılır.	3.49	1.17	2
	11 Her öğretmenin yapılan uygulamalara itiraz etme hakkı vardır.	3.56	1.10	1
	12 Öğretmenlerden gelen itirazlar dikkate alınır.	3.36	1.04	6
	13 Öğretmenler arasında çıkan çatışmaların çözümünde tarafsız davranılır.	3.43	1.10	4
	14 Öğretmenlerin bireysel farklılıklarına saygı duyulur.	3.48	1.03	3

Tablo Yorumu

Tablo 3' e bakıldığında öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ölçeğinin alt boyutu olan *örgütsel adalet* ilişkin görüşlerini içeren maddelerin ortalamaları görülmektedir. Tabloya göre en yüksek ortalamaya sahip madde “her öğretmenin yapılan uygulamalara itiraz etme hakkı vardır.” ($\bar{x}=3.56$ Ss=1.10) maddesi, en düşük ortalamaya sahip madde ise “yaptığım işin karşılığını alıyorum” ($\bar{x}=2.84$ Ss=1.19) maddesidir. Bunun yanı sıra örgütsel adalet alt boyutuna ilişkin genel ortalamanın ($\bar{x}=3.27$ Ss=11.98) orta düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bağlamda bakıldığında “her öğretmenin yapılan uygulamalara itiraz etme hakkı vardır” maddesinin öğretmenler tarafından oldukça önemli olarak algılandığı ve öğretmenlerin yaptıkları işin karşılıklarını alamadıklarını düşünmekte oldukları görülmektedir.

Tablo 4’de öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ölçeğinin alt boyutu olan “örgütsel ödüller ve iş koşulları” na ait görüşlerine ilişkin dağılım verilmiştir.

Tablo 4

Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin “Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları” Alt Boyutuna İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Göreli Sıraları

Alt boyut	Maddeler	\bar{x} .	Ss	Önem sırası
Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları	15 Yöneticim öğrenci ile yaşadığım herhangi bir sorunda benim görüşümü mutlaka alır	3.84	0.95	2
	16 Yöneticim öğrencilere karşı beni korur.	3.61	1.06	7
	17 Yöneticim öğrencilerle yaşadığım sorunları çözebilmem için gerekli her türlü desteği sağlar.	3.71	1.04	5
	18 Yöneticim işimdeki yükselme fırsatlarından beni haberdar eder.	3.62	1.05	6
	19 Yöneticim kendimi mesleki yönden geliştirebilmem (hizmet içi eğitim, lisansüstü eğitim vb.) için ders programında gerekli düzenlemeleri yapar.	3.73	1.02	3
	20 Yöneticim okulun kazandığı başarılarında öğretmenin payı olduğunu düşünür.	3.87	0.95	1
	21 Yöneticim küçük hatalarımı hoş görür.	3.72	1.01	4
<i>Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları Ortalama</i>		<i>3.73</i>	<i>5.95</i>	

Tablo Yorumu

Tablo 4’e bakıldığında öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ölçeğinin alt boyutu olan *örgütsel ödüller ve iş koşullarına* ilişkin görüşlerini içeren maddelerin ortalamaları

görülmektedir. Tabloya göre en yüksek ortalamaya sahip madde “yöneticim okulun kazandığı başarılarında öğretmenim payı olduğunu düşünür.” ($\bar{x}=3.87$ $Ss=0.95$) maddesi, en düşük ortalamaya sahip madde ise “yöneticim öğrencilere karşı beni korur” ($\bar{x}=3.61$ $Ss=1.06$) maddesidir. Bunun yanı sıra “örgütsel ödüller ve iş koşulları” alt boyutuna ilişkin genel ortalamasının ($\bar{x}=3.73$ $Ss= 5.91$) çok düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bağlamda bakıldığında, yöneticinin okulun kazandığı başarılarında öğretmenin payı olduğunu düşünmesinin öğretmenler tarafından oldukça önemli olarak algılandığı ancak bununla birlikte öğretmenler öğrencilerle problem yaşandığında kendilerinin yalnız kaldıklarını vurgulamışlardır.

Tablo 5’de öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ölçeğinin alt boyutu olan “yönetim desteğine” ait görüşlerine ilişkin dağılım verilmiştir..

Tablo 5

Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin “Yönetim Desteği” Alt Boyutuna İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Göreli Sıraları

Alt boyut	Maddeler	\bar{x} .	Ss	Önem sırası
Yönetim Desteği	22 İş başarılarımdan dolayı yazılı olarak takdir edilirim.	2.72	1.24	6
	23 İş başarılarımdan dolayı öğretmenlere verilen ödüllerde tutarlı davranılır.	3.05	1.14	2
	24 Öğretmenlerini iş başarıları ödüllendirilir.	2.85	1.12	5
	25 Yöneticilerim mümkün olursa ücretimi arttırmayı düşünür.	2.69	1.33	7
	26 Yöneticilerim mümkün olduğunca işimi ilginç hale getirmek için uğraşır.	2.86	1.22	4
	27 Verilen ödüller ile ilgili olarak öğretmenler bilgilendirilir.	3.01	1.22	3
	28 Öğretmenlerin iş performansı takdir edilir.	3.24	1.14	1
<i>Yönetim Desteği Ortalama</i>		<i>2.91</i>	<i>7.00</i>	
<i>Genel</i>		<i>3.3</i>	<i>22.98</i>	

Tablo Yorumu

Tablo 5’e bakıldığında öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ölçeğinin alt boyutu olan *yönetim desteğine* ilişkin görüşlerini içeren maddelerin ortalamaları görülmektedir. Tabloya göre en yüksek ortalamaya sahip madde “öğretmenlerin iş performansı takdir edilir” ($\bar{x}=3.24$ $Ss=1.14$) maddesi, en düşük ortalamaya sahip madde ise “yöneticilerim mümkün olursa ücretimi arttırmayı düşünür” ($\bar{x}=2.69$ $Ss=1.33$) maddesidir. Bunun yanı

sıra “yönetim desteği” alt boyutuna ilişkin genel ortalamanın ($\bar{x}=2.91$ $Ss=7.00$) orta düzeyde olduğu görülmüştür. Genel olarak ölçeğe bakıldığında ise ($\bar{x}=3.3$ $Ss=22.98$) ortalamanın orta düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, yöneticinin öğretmenlerin iş performansını takdir etmesinin öğretmenler tarafından oldukça önemli olarak algıladığı ancak bununla birlikte öğretmenlerin yöneticilerin ellerinde fırsat olsa bile ücretlerini arttırmayı düşünmeyeceklerine inanmakta oldukları görülmektedir.

Araştırmanın bu bölümünde öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile cinsiyet, branş, hizmet süresi ve görev yaptıkları okulda hizmet süreleri arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için t testi ve anova testi yapılmıştır. Analiz sonuçları tablolarda sunulmuştur.

4.2. Öğretmenlere Göre Algılanan Örgütsel Desteğin Cinsiyet Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Tablo 6’da öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile cinsiyet değişkeni arasındaki T testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 6

Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algılarının Cinsiyet Değişkenine Göre T testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{x}	Ss	sd	t	p.
Örgütsel adalet	Kadın	193	46.16	11.53	308	.723	.470
	Erkek	117	45.15	12,70			
Örgütsel ödüller ve iş koşulları	Kadın	193	26.08	5.83	308	-.084	.933
	Erkek	117	26.14	6.19			
Yönetim desteği	Kadın	193	20.41	6.85	308	-.063	.949
	Erkek	117	20.46	7.30			
<i>Algılanan örgütsel destek</i>	<i>Kadın</i>	<i>193</i>	<i>92.65</i>	<i>22.09</i>	<i>308</i>	<i>.335</i>	<i>.738</i>
	<i>Erkek</i>	<i>117</i>	<i>91.74</i>	<i>24.46</i>			

$p>0.05$

Tablo Yorumu

Tablo 6 incelendiğinde, öğretmenlerin cinsiyetine göre örgütsel destek algısının ortalamalarının, örgütsel adalet boyutunda erkekler için ($\bar{x}=46.16$), kadınlar için ($\bar{x}=45.16$); örgütsel ödüller ve iş koşulları boyutunda erkekler için ($\bar{x}=26.08$), kadınlar

için (\bar{x} =26.14); yönetim desteği boyutunda erkekler için (\bar{x} =20.41), kadınlar için (\bar{x} =20.46) olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre, bu örneklem için öğretmenlerin cinsiyet değişkeninin, öğretmenlerin örgütsel destek algılanmasında önemli bir değişken olmadığı ifade edilebilir.

4.3. Öğretmenlere Göre Algılanan Örgütsel Desteğin Okul Türü Değişkenine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Tablo 7’de öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destekleri ile okul türü değişkeninin değerlendirilmesi gösterilmektedir.

Tablo 7

Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Okul Türü Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Alt Boyutlar	Okul Türü	n	\bar{x}	Ss	sd	F	p.	Fark
Örgütsel Adalet	1. İlkokul	125	48.62	11.32	4	7.622	.000*	1- 4,5
	2. Ortaokul	89	46.37	12.18	305			2- 3
	3. Lise	42	40.17	11.33	309			3- 4
	4. Meslek lisesi	54	41.59	11.17	4- 1			
Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları	1. İlkokul	125	27.63	4.92	4	6.985	.000*	1- 3,4
	2. Ortaokul	89	26.34	6.22	305			3- 1
	3. Lise	42	23.55	6,21	309			4- 1
	4. Meslek lisesi	54	23.87	6.28				
Yönetim Desteği	1. İlkokul	125	22.02	6.95	4	7.114	.000*	1- 3,4
	2. Ortaokul	89	20.45	6.28	305			3-1
	3. Lise	42	18.19	6.35	309			4- 1
	4. Meslek lisesi	54	17.70	7.51				
Algılanan Örgütsel Destek	1. İlkokul	125	98.26	21.05	4	8.638	.000*	1-3,4
	2. Ortaokul	89	93.16	22.53	305			3-1
	3. Lise	42	81.90	22.65	309			4-1
	4. Meslek lisesi	54	83.17	22.78				

* $p < 0.05$

Tablo Yorumu

Tablo 7 incelendiğinde, öğretmenlerin okul türlerine göre örgütsel destek algılarının “örgütsel adalet” boyutunda ilkokul (\bar{x} =48.62), ortaokul (\bar{x} =46.37), lise (\bar{x} =40.17) meslek lisesi (\bar{x} =41.59) ; “örgütsel ödüller ve iş koşulları” boyutunda ilkokul (\bar{x} =27.63), ortaokul (\bar{x} =26.34), lise (\bar{x} =23.55) meslek lisesi (\bar{x} =23.87) ; ve “yönetim desteği” boyutunda ilkokul (\bar{x} =22,02), ortaokul (\bar{x} =20.45), lise (\bar{x} =18.19) meslek

lisesi($\bar{x}=17.70$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlere göre algılanan örgütsel desteğin boyutları; örgütsel adalet [$F(4,305) = 7.622, p<0.05$], örgütsel ödüller ve iş koşulları [$F(4,305,309) 6.985, p<0.05$] ve yönetim desteği [$F(4,305) =7.114, p<0.05$] düzeylerinde öğretmenlerin okul türlerine göre anlamlı bir farklılık görülmektedir.

Öğretmenlerin okul türlerine göre algıladıkları örgütsel desteklerinin genel ortalamalarına bakıldığında yine öğretmenlerin okul türüne göre anlamlı bir fark bulunmaktadır. [$F(4,305)=8.638, p<0.05$]. Bu bulgulara göre, bu örneklem için öğretmenlerin okul türü değişkeninin, örgütsel destek algılanmasında önemli bir değişken olduğu ifade edilebilir.

Analiz sonuçlarına göre, algılanan örgütsel desteğin *örgütsel adalet* boyutunda öğretmenlerin okul türlerine göre hangi gruplar arasında fark olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ilkokulda çalışan öğretmenler ile lise ve meslek lisesinde çalışan öğretmenler arasında ilkokulda çalışan öğretmenler lehine, ortaokulda çalışan öğretmenler ile lisede çalışan öğretmenler arasında ortaokulda çalışan öğretmenler lehine, lisede çalışan öğretmenler ile meslek lisesinde çalışan öğretmenler arasında meslek lisesinde çalışan öğretmenler lehine ve meslek lisesinde çalışan öğretmenler ile ilkokulda çalışan öğretmenler arasında farklılık olduğu görülmüştür.

Analiz sonuçlarına göre, algılanan örgütsel desteğin *örgütsel ödüller ve iş koşulları* boyutunda öğretmenlerin okul türlerine göre hangi gruplar arasında fark olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda ilkokulda çalışan öğretmenler ile lise de çalışan öğretmenler ve meslek lisesinde çalışan öğretmenler arasında ilkokulda çalışan öğretmenler lehine, lisede çalışan öğretmenler ile ilkokulda çalışan öğretmenler arasında ilkokulda çalışan öğretmenler lehine, meslek lisesinde çalışan öğretmenler ile ilkokulda çalışan öğretmenler arasında, ilkokulda çalışan öğretmenler lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür.

Analiz sonuçlarına göre, algılanan örgütsel desteğin *yönetim desteği* boyutunda öğretmenlerin okul türlerine göre hangi gruplar arasında fark olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda ilkokulda çalışan öğretmenler ile lise ve meslek lisesinde çalışan öğretmenler arasında, ilkokulda çalışan öğretmenler lehine, lisede çalışan öğretmenler ile ilkokulda çalışan öğretmenler arasında, ilkokulda çalışan

öğretmenler lehine, meslek lisesinde çalışan öğretmenler ile ilkokulda çalışan öğretmenler arasında, ilkokulda çalışan öğretmenler lehine farklılık olduğu görülmüştür.

Analiz sonuçlarına göre algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin okul türlerine göre hangi gruplar arasında fark olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda, ilkokulda çalışan öğretmenler ile lisede ve meslek lisesinde çalışan öğretmenler arasında, ilkokulda çalışan öğretmenler lehine, lisede çalışan öğretmenler ile ilkokulda çalışan öğretmenler arasında, ilkokulda çalışan öğretmenler lehine, meslek lisesinde çalışan öğretmenler ile ilkokulda çalışan öğretmenler arasında, ilkokulda çalışan öğretmenler lehine anlamlı farklılık olduğu görülmüştür.

4.4. Öğretmenlere Göre Algılanan Örgütsel Desteğin Branş Değişkenine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Tablo 8’de öğretmenlerin örgütsel destek algıları ile branş değişkeninin değerlendirilmesi gösterilmektedir.

Tablo 8

Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Branş Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Boyutlar	Branş	n	\bar{x}	Ss	sd	F	p.	Fark
Örgütsel adalet	1. Okul öncesi öğretmeni	17	52.94	7.92				1- 3,4
	2. Sınıf öğretmeni	109	48.83	11.23	3			2- 3,4
	3. Branş öğretmeni	166	43.58	12.24	306	7.766	.000*	3- 1,2
	4. Meslek dersi öğretmeni	18	40.78	10.32	309			4- 1,2
Örgütsel ödülleri ve iş koşulları	1. Okul öncesi öğretmeni	17	28.12	5.27				
	2. Sınıf öğretmeni	109	27.61	4.95	3			2- 3
	3. Branş öğretmeni	166	25.19	6.43	306	5.776	.001*	3- 2
	4. Meslek dersi öğretmeni	18	23.39	5.34	309			4- 2
Yönetim desteği	1. Okul öncesi öğretmeni	17	23.47	6,30				
	2. Sınıf öğretmeni	109	22.43	7,33	3			2- 3,4
	3. Branş öğretmeni	166	19.07	6,47	306	7.277	.000*	3- 2
	4. Meslek dersi öğretmeni	18	17.94	6,99	309			4- 2
Algılanan örgütsel destek	1. Okul öncesi öğretmeni	17	104.53	18.27				1- 3,4
	2. Sınıf öğretmeni	109	98.87	21.53	3			2- 3,4
	3. Branş öğretmeni	166	87.85	23.03	306	8.395	.000*	3- 1,2
	4. Meslek dersi öğretmeni	18	82.11	21.44	309			4- 1,2

* $p < 0,05$

Tablo Yorumu

Tablo 8 incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre algıladıkları örgütsel desteğin “örgütsel adalet” boyutunda okul öncesi öğretmenleri ($\bar{x}=52.94$), sınıf öğretmenleri ($\bar{x}=48.83$), branş öğretmenleri ($\bar{x}=43.58$), meslek dersi öğretmenleri ($\bar{x}=40.78$); “örgütsel ödüller ve iş koşulları” boyutunda okul öncesi öğretmenleri ($\bar{x}=28.12$), sınıf öğretmenleri ($\bar{x}=27.61$), branş öğretmenleri ($\bar{x}=25.19$), meslek dersi öğretmenleri ($\bar{x}=23.39$) ve “yönetim desteği” boyutunda okul öncesi öğretmenleri ($\bar{x}=23.47$), sınıf öğretmenleri ($\bar{x}=22.43$), branş öğretmenleri ($\bar{x}=19.07$), meslek dersi öğretmenleri ($\bar{x}=17.94$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlere göre örgütsel desteğin boyutları; örgütsel adalet [$F(3,306) = 7.766, p < 0.05$], örgütsel ödüller ve iş koşulları [$F(3,306) = 5.776, p < 0.05$] ve yönetim desteği [$F(3,306) = 7.277, p < 0.05$] düzeylerinde öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı bir farklılık görülmektedir.

Analiz sonuçlarına göre algılanan örgütsel desteğin *örgütsel adalet* boyutunda öğretmenlerin branş türlerine göre hangi gruplar arasında fark olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda okul öncesi öğretmenleri ile ve branş öğretmenleri ve meslek dersi öğretmenleri arasında, okul öncesi öğretmenleri lehine, sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri ve meslek dersi öğretmenleri arasında, sınıf öğretmenleri lehine, branş öğretmenleri ile okul öncesi ve sınıf öğretmenleri arasında, okul öncesi öğretmenleri lehine, meslek dersi öğretmenleri ile okul öncesi ve sınıf öğretmenleri arasında, okul öncesi öğretmenleri lehine farklılık görülmüştür.

Analiz sonuçlarına göre algılanan örgütsel desteğin *örgütsel ödüller ve iş koşulları* boyutunda öğretmenlerin branş türlerine göre hangi gruplar arasında fark olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında, sınıf öğretmenleri lehine, meslek dersi öğretmenleri ile sınıf öğretmenleri arasında, okul öncesi öğretmenleri lehine farklılık görülmüştür.

Analiz sonuçlarına göre algılanan örgütsel desteğin *yönetim desteği* boyutunda öğretmenlerin branş türlerine göre hangi gruplar arasında fark olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri ve meslek dersi öğretmenleri arasında, sınıf öğretmenleri lehine, branş öğretmenleri ile sınıf öğretmenleri arasında, sınıf öğretmenleri lehine, meslek dersi öğretmenleri ile sınıf öğretmenleri arasında, sınıf öğretmenleri lehine farklılık görülmüştür.

Analiz sonuçlarına göre algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin branş türlerine göre hangi gruplar arasında fark olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda okul öncesi öğretmenlerinin branş öğretmenleri ile meslek dersi öğretmenleri arasında, okul öncesi öğretmenleri lehine, sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri ve meslek dersi öğretmenleri arasında, sınıf öğretmenleri lehine, branş öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri ve sınıf öğretmenleri arasında, okul öncesi öğretmenleri lehine, meslek dersi öğretmenleri ile okul öncesi ve sınıf öğretmenleri arasında, okul öncesi öğretmenleri lehine farklılık görülmüştür.

4.5. Öğretmenlere Göre Algılanan Örgütsel Desteğin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Tablo 9’da Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile toplam hizmet süresi değişkeninin değerlendirilmesi gösterilmektedir.

Tablo 9

Öğretmenlerin Algılanan Örgütsel Desteklerinin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Boyutlar	Hizmet Tecrübesi	n	\bar{x}	Ss	sd	F	p.	Fark
Örgütsel adalet	1. 14 yıl ve altı	92	47.38	11.95	2	1.650	.194	Yok
	2. 15 ve 24 yıl arası	126	44.43	12.00	307			
	3. 25 yıl ve üstü	92	46.02	11.87	309			
Örgütsel ödüller ve iş koşulları	1. 14 yıl ve altı	92	27.67	5.45	2	6.087	.003*	1-2 2-1
	2. 15 ve 24 yıl arası	126	24.87	6.20	307			
	3. 25 yıl ve üstü	92	26.21	5.79	309			
Yönetim desteği	1. 14 yıl ve altı	92	20.91	6.07	2	.940	.392	Yok
	2. 15 ve 24 yıl arası	126	19.77	7.03	307			
	3. 25 yıl ve üstü	92	20.85	7.81	309			
<i>Algılanan örgütsel destek</i>	1. <i>14 yıl ve altı</i>	92	95.97	21.56	2	2.492	.084	Yok
	2. <i>15 ve 24 yıl arası</i>	126	89.07	23.28	307			
	3. <i>25 yıl ve üstü</i>	92	93.08	23.56	3089			

* $p < 0.05$

Tablo Yorumu

Tablo 9 incelendiğinde, öğretmenlerin toplam hizmet süresine göre algıladıkları örgütsel desteklerinin “örgütsel adalet” boyutunda 14 yıl ve altı ($\bar{x}=47.38$), 15 ve 24 yıl sonrası ($\bar{x} =44.43$) ve 25 yıl ve üstü ($\bar{x} =46.02$), “örgütsel ödüller ve iş koşulları” boyutunda 14 yıl ve altı ($\bar{x}=27.67$), 15 ve 24 yıl sonrası ($\bar{x} =24.87$), ve 25 yıl ve üstü ($\bar{x} =26.21$), ve “yönetim desteği” boyutunda 14 yıl ve altı ($\bar{x}=20.91$), 15 ve 24 yıl sonrası ($\bar{x} =19.77$) ve 25 yıl ve üstü ($\bar{x} =20.85$) olduğu görülmektedir.

Analiz sonuçlarına göre algılanan örgütsel desteğin *örgütsel adalet* ve *yönetim desteği* boyutlarında öğretmenlerin toplam hizmet sürelerine göre istatistiksel açıdan farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre algılanan örgütsel desteğin *örgütsel ödüller ve iş koşulları* boyutunda öğretmenlerin tecrübelerine göre istatistiksel açıdan farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır [$F(2,307) = 6.087$, $p<0.05$] Toplam hizmet süresi değişkenine göre *örgütsel ödüller ve iş koşulları* boyutunda hangi gruplar arasında fark olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda 14 yıl ve daha altı öğretmenlik tecrübesine sahip olanlar ile 15 ve 24 yıl arası öğretmenlik tecrübesine sahip olanların arasında, 14 yıl ve altı öğretmenlik tecrübesine sahip olanların lehine anlamlı farklılık görülmüştür.

Analiz sonuçlarına göre genel toplamda algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin toplam hizmet sürelerine göre istatistiksel açıdan farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgulara göre, bu örneklem için öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkeninin, örgütsel desteğin algılamasında önemli bir değişken olmadığı ifade edilebilir.

4.6. Öğretmenlere Göre Algılanan Örgütsel Desteğin Görev Yapılan Okulda Hizmet Süresi Değişkenine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Tablo 10’de öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destekleri ile görev yaptıkları okullardaki hizmet süresi değişkeninin değerlendirilmesi gösterilmektedir.

Tablo 10

Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destekleri İle Görev Yapılan Okulda Hizmet Süresi Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Boyutlar		Görev Yapılan Okulda Hizmet Süresi	n	\bar{x}	Ss	sd	F	p.	Fark
Örgütsel Adalet	1.	3 yıl ve altı	101	47.63	11.69	2	1.917	.149	Yok
	2.	4 ve 9 yıl üstü	134	44.60	11.60	307			
	3.	10 yıl ve üstü	75	45.39	12.83	309			
Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları	1.	3 yıl ve altı	101	27.45	5.20	2	4.003	.019*	1-2
	2.	4 ve 9 yıl üstü	134	25.31	5.98	307			2-1
	3.	10 yıl ve üstü	75	25.71	6.61	309			
Yönetim Desteği	1.	3 yıl ve altı	101	20.88	6.78	2	2.548	.080	Yok
	2.	4 ve 9 yıl üstü	134	19.45	6.63	307			
	3.	10 yıl ve üstü	75	21.57	7.78	309			
Algılanan Örgütsel Destek	1.	3 yıl ve altı	101	95.96	21.66	2	2.417	.091	Yok
	2.	4 ve 9 yıl üstü	134	89.35	22.05	307			
	3.	10 yıl ve üstü	75	92.67	25.74	309			

* $p < 0.05$

Tablo Yorumu

Tablo 10 incelendiğinde, öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki hizmet süresine göre algıladıkları örgütsel desteğin “örgütsel adalet” boyutunda 3 yıl ve altı ($\bar{x}=47.63$), 4 ve 9 yıl üstü ($\bar{x} =44.60$) ve 10 yıl ve üstü ($\bar{x} =45.39$), “örgütsel ödüller ve iş koşulları” boyutunda 3 yıl ve altı ($\bar{x}=27.45$), 4 ve 9 yıl üstü ($\bar{x} =25.31$) ve 10 yıl ve üstü ($\bar{x} =25.71$), ve “yönetim desteği” boyutunda 3 yıl ve altı ($\bar{x}=20.88$), 4 ve 9 yıl üstü ($\bar{x} =19.45$) ve 10 yıl ve üstü ($\bar{x} =21.57$), olduğu görülmektedir.

Analiz sonuçlarına göre algılanan örgütsel desteğin *örgütsel adalet* boyutunda öğretmenlerin görev yaptıkları okulda hizmet sürelerine göre istatistiksel açıdan farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre algılanan örgütsel desteğin *örgütsel ödüller ve iş koşulları* boyutunda öğretmenlerin görev yaptıkları okulda hizmet sürelerine göre istatistiksel açıdan farklılık olduğunu sonucuna ulaşılmıştır [$F(2,307) = 4.003$, $p < 0,05$].

Görev Yapılan okulda hizmet süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında fark olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda 3 yıl ve daha altı öğretmenlik tecrübesine sahip olanlar ile 4 ve 9 yıl arası öğretmenlik tecrübesine sahip olanların arasında, 3 yıl ve altı öğretmenlik tecrübesine sahip olanlar lehine farklılık görülmüştür.

Analiz sonuçlarına göre algılanan örgütsel desteğin *yönetim desteği* boyutunda öğretmenlerin görev yaptıkları okulda hizmet sürelerine göre istatistiksel açıdan farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre genel toplamda algılanan örgütsel desteğin öğretmenlerin görev yaptıkları okulda hizmet sürelerine göre istatistiksel açıdan farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgulara göre, bu örneklem için öğretmenlerin görev yaptıkları okulda hizmet süresi değişkeninin, örgütsel desteğin algılamasında önemli bir değişken olmadığı ifade edilebilir.

4.7. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri İle İlgili Bulgular

Tablo 11’de öğretmenlere uygulanan iş doyum ölçeğinin “içsel doyum” alt boyutundaki görüşlerine ilişkin dağılım verilmiştir.

Tablo 11

Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin “İçsel Doyum” Alt Boyutuna İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Göreli Sıraları

Alt boyut	Maddeler	\bar{x}	Ss	Önem sırası
İçsel doyum	1 İşimin beni her zaman meşgul etmesinden	3.74	0.93	9
	2 İşimde tek başıma çalışma olanağının olmasından	2.74	1.27	12
	3 Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olmasından	3.28	1.09	11
	4 İşimin toplumda “saygın” bir kişi olma şansını vermesinden	3.76	0.97	7
	7 Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olmasından	3.94	0.87	4
	9 Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan	4.22	0.83	1
	10 Başkalarına ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmaktan	3.59	1.04	10
	11 Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olmasından	3.89	0.85	5
	12 İşimle ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından	4.03	0.78	3
	16 İşimi yaparken bana kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını vermesinden	3.74	1.05	8
	19 Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmekten	3.77	0.86	6
	20 Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	4.10	0.80	2
	<i>İçsel Doyum</i>	3.73	6.8	

Tablo Yorumu

Tablo 11' e bakıldığında öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin alt boyutu olan *içsel doyum*a ilişkin maddelerin ortalamaları görülmektedir. Tabloya göre en yüksek ortalamaya sahip madde “başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan” ($\bar{x}=4.22$ Ss=0.83) maddesi, en düşük ortalamaya sahip madde ise “işimde tek başıma çalışma olanağımın olmasından” ($\bar{x}=2.74$ Ss=1.27) maddesidir. Bunun yanı sıra içsel doyum alt boyutuna ilişkin genel ortalamanın ($\bar{x}=3.23$ Ss=6.8) orta düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bağlamda bakıldığında başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmeleri öğretmenler tarafından önemli algılandığı ve işlerini tek başına yapabilme olanağının olmasını önemli olarak algılamadıkları görülmektedir.

Tablo 12'de öğretmenlere uygulanan iş doyum ölçeğinin “dışsal doyum” alt boyutuna ait görüşlerine ilişkin dağılım verilmiştir.

Tablo 12

Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Dışsal Doyum Alt Boyutuna İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Göreli Sıraları

Alt boyut	Maddeler	\bar{x}	Ss	Önem sırası
Dışsal doyum	5 Okul yöneticimin çalışanlara yönelik tutumlarından	3.97	0.81	3
	6 Yöneticilerin karar vermedeki yeteneğinden	3.70	0.94	7
	8 Bana iş güvencesi sağlamasından	3.86	0.95	4
	13 Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretten	3.83	0.92	5
	14 İş içinde terfi olanağımın olmasından	3.75	0.98	6
	15 İşimin bana kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden	3.48	1.09	8
	17 Uygun çalışma koşullarının sağlanmasından	4.05	0.75	2
	18 Çalışma arkadaşlarımla anlaşmalarından	4.29	0.74	1
		<i>Dışsal Doyum</i>	3.86	4.97
<i>Genel</i>		3.79	11.26	

Tablo Yorumu

Tablo 12'de görüldüğü gibi öğretmenler iş doyum ölçeğinin *dışsal doyum* alt boyutunda “çalışma arkadaşlarımla anlaşmalarından” ($\bar{x}=4,29$ Ss=0,74) ifadesine önem sıralamasında yüksek düzeyde katılım göstermektedir. Öğretmenlerin iş doyum ölçeğinin dışsal doyum alt boyutunda “işimin bana kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden” ($\bar{x}=3,48$ Ss=1,09) ifadesine önem sıralamasında az düzeyde katılım göstermektedir. Bunun yanı sıra dışsal doyum alt boyutuna ilişkin genel

ortalamanın ($\bar{x}=3,86$ $Ss=4,97$) çok düzeyde olduğu görülmüştür. Bu bağlamda bakıldığında öğretmenlerin çalışma arkadaşlarıyla anlaşabilmelerini önemli olarak algıladığı ve işlerinin kendi kararlarını uygulama serbestliği vermemesi konusunu da önemli olarak algıladıkları görülmektedir.

4.8. Öğretmenlere Göre İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyet Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Tablo 13’de öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile cinsiyet değişkeninin değerlendirilmesi gösterilmektedir.

Tablo 13

Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	\bar{x}	Ss	sd	t	p.
İçsel doyum	Kadın	193	44.99	6.77	308	.648	.517
	Erkek	117	44.48	6.85			
Dışsal doyum	Kadın	193	31.05	5.00	308	.559	.577
	Erkek	117	30.73	4.92			
İş doyumu	Kadın	193	76.05	11.22	308	.637	.525
	Erkek	117	75.21	11.36			

$p>0,05$

Tablo Yorumu

Tablo 13 incelendiğinde, öğretmenlerin cinsiyetine göre iş doyumu düzeyleri ortalamalarının, içsel doyum boyutunda erkekler için ($\bar{x}=44.48$), kadınlar için ($\bar{x}=44.99$) ve dışsal doyum boyutunda erkekler için ($\bar{x}=30.73$), kadınlar için ($\bar{x}=31.05$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlere göre iş doyumunun boyutları; içsel doyum ve dışsal doyum düzeylerinde öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Öğretmenlere göre, iş doyum ölçeğinin genel ortalamalarına bakıldığında yine öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir fark görülmemektedir.

4.9. Öğretmenlere Göre İş Doyum Düzeylerinin Okul Türü Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Tablo 14’de öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile okul türü değişkeninin değerlendirilmesi gösterilmektedir.

Tablo 14

Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Boyutlar	Okul türü	n	\bar{x}	Ss	sd	F	p.	Fark
İçsel doyum	1. İlkokul	125	46.97	5.44	4	8.728	.000*	1- 3,4
	2. Ortaokul	89	44.54	5.97	305			2- 4
	3. Lise	42	42.90	7.58	309			3- 1
	4. Meslek lisesi	54	41.41	8.25				4- 1,2
Dışsal doyum	1. İlkokul	125	32.64	3.52	4	11,003	.000*	1- 2,3,4
	2. Ortaokul	89	30.81	4.41	305			2- 1,4
	3. Lise	42	29.10	5.52	309			3- 1
	4. Meslek lisesi	54	28.31	6.36				4- 1,2
İş doyumunu	1. İlkokul	125	79.61	8.36	4	10.600	.000*	1- 2,3,4
	2. Ortaokul	89	75.35	9.78	305			2- 1,4
	3. Lise	42	72.00	12.52	309			3- 1
	4. Meslek lisesi	54	69.72	14.31				4- 1,2

* $p < 0.05$

Tablo Yorumu

Tablo 14 incelendiğinde, öğretmenlerin okul türlerine göre iş doyum düzeylerinin “içsel doyum” boyutunda ilkokul ($\bar{x} = 46.97$), ortaokul ($\bar{x} = 44.54$), lise ($\bar{x} = 42.90$) meslek lisesi ($\bar{x} = 41.41$) ve “dışsal doyum” boyutunda ilkokul ($\bar{x} = 32.64$), ortaokul ($\bar{x} = 30.81$), lise ($\bar{x} = 29.10$) meslek lisesi ($\bar{x} = 28.31$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlere göre iş doyumunu düzeylerinin boyutları; içsel doyum [$F(4,305) = 8.728$, $p < 0.05$] ve dışsal doyum [$F(4,305) = 11.003$, $p < 0.05$] düzeylerinde öğretmenlerin okul türlerine göre anlamlı bir farklılık görülmektedir.

Öğretmenlerin okul türlerine göre iş doyum düzeylerine ilişkin genel ortalamalarına bakıldığında yine öğretmenlerin okul türüne göre anlamlı bir farklılık görülmektedir. [$F(4,305) = 10.6000$, $p < 0.05$]. Bu bulgulara göre, bu örneklem için öğretmenlerin okul türü değişkeninin, iş doyum düzeylerinde önemli bir değişken olduğu ifade edilebilir.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin *içsel doyum* boyutunda öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre hangi gruplar arasında fark olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda ilkokulda çalışan öğretmenler ile lise ve meslek lisesinde çalışan öğretmenler arasında, ilkokulda çalışan öğretmenler lehine, ortaokulda çalışan öğretmenler ile meslek lisesinde çalışan öğretmenler arasında, ortaokulda çalışan öğretmenler lehine, lisede çalışan öğretmenler ile ilkokulda çalışan öğretmenler arasında, ilkokulda çalışan öğretmenler lehine, mesleklisesinde çalışan öğretmenler ile ilkokulda ve ortaokulda çalışan öğretmenler arasında ilkokulda çalışan öğretmenler lehine farklılık görülmüştür.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin *dışsal doyum* boyutunda öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre hangi gruplar arasında fark olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda ilkokulda çalışan öğretmenler ile ortaokulda, lisede ve meslek lisesinde çalışan öğretmenler arasında, ilkokulda çalışan öğretmenler lehine, ortaokulda çalışan öğretmenler ile ilkokulda ve meslek lisesinde çalışan öğretmenler arasında, ilkokulda çalışan öğretmenler lehine, lisede çalışan öğretmenler ile ilkokulda çalışan öğretmenler arasında, ilkokulda çalışan öğretmenler lehine, meslek lisesinde çalışan öğretmenler ile ilkokulda çalışan öğretmenler ve ortaokulda çalışan öğretmenler arasında, ilkokulda çalışan öğretmenler lehine anlamlı farklılıklar görülmüştür.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin okul türüne göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır [$F(4,305) = 10.6000$, $p < 0.05$]. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin *genel toplamda* öğretmenlerin çalıştıkları okul türlerine göre hangi gruplar arasında fark olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda ilkokulda çalışan öğretmenler ile ortaokulda, lisede ve meslek lisesinde çalışan öğretmenler arasında, ilkokulda çalışan öğretmenler lehine, ortaokulda çalışan öğretmenler ile ilkokulda ve meslek lisesinde çalışan öğretmenler arasında, ilkokulda çalışan öğretmenler lehine, lisede çalışan öğretmenler ile ilkokulda çalışan öğretmenler arasında, ilkokulda çalışan öğretmenler lehine, meslek lisesinde çalışan öğretmenler ile ilkokulda ve ortaokulda çalışan öğretmenler arasında, ilkokulda çalışan öğretmenler lehine anlamlı farklılıklar görülmüştür.

4.10. Öğretmenlere Göre İş Doyum Düzeylerinin Branş Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Tablo 15’de öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile branş değişkeninin değerlendirilmesi gösterilmektedir.

Tablo 15

Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Branş Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Boyutlar	Branş	n	\bar{x}	Ss	sd	F	p.	Fark
İçsel doyum	1. Okul öncesi	17	49.76	6.40	3	12.883	.000*	1- 3,4
	2. Sınıf öğretmeni	109	47.09	5.32	306			
	3. Branş öğretmeni	166	42.98	7.15	309			
	4. Meslek dersi öğretmeni	18	43.06	5.48				
Dışsal doyum	1. Okul öncesi	17	34.12	3.62	3	11.941	.000*	1- 3,4
	2. Sınıf öğretmeni	109	32.61	3.59	306			
	3. Branş öğretmeni	166	29.70	5.43	309			
	4. Meslek ders öğretmeni	18	29.06	4.43				
İş doyum	1. Okul öncesi	17	83.88	8.82	3	13.686	.000*	1- 3,4
	2. Sınıf öğretmeni	109	79.71	8.39	306			
	3. Branş öğretmeni	166	72.67	12.11	309			
	4. Meslek dersi öğretmeni	18	72.11	9.43				

* $p < 0,05$

Tablo Yorumu

Tablo 15 incelendiğinde, öğretmenlerin branşlarına göre iş doyum düzeylerinin “içsel doyum” okul öncesi öğretmenleri ($\bar{x}=49.76$), sınıf öğretmenleri ($\bar{x}=47.09$), branş öğretmenleri ($\bar{x}=42.98$), meslek dersi öğretmenleri ($\bar{x}=43.06$) ve “dışsal doyum” boyutunda okul öncesi öğretmenleri ($\bar{x}=34.12$), sınıf öğretmenleri ($\bar{x}=32.61$), branş öğretmenleri ($\bar{x}=29.70$), meslek dersi öğretmenleri ($\bar{x}=29.06$) olduğu görülmektedir. Öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin boyutları; içsel doyum [$F(3,306) = 12.883$, $p < 0.05$] ve dışsal doyum [$F(3,306) = 11.941$, $p < 0.05$] düzeylerinde öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı bir farklılık görülmektedir.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin *içsel doyum* boyutunda öğretmenlerin branşlarına göre hangi gruplar arasında fark olduğunu bulmak amacıyla

yapılan Tukey testi sonucunda okul öncesi öğretmenleri ile branş öğretmenleri ve meslek dersi öğretmenleri arasında, okul öncesi öğretmenleri lehine, sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında, sınıf öğretmenleri lehine, branş öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri ve sınıf öğretmenleri arasında, okul öncesi öğretmenleri lehine, meslek dersi öğretmenleri ile okul öncesi öğretmenleri arasında, okul öncesi öğretmenleri lehine farklılık görülmüştür.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin *dışsal doyum* boyutunda öğretmenlerin branşlarına göre hangi gruplar arasında fark olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda okul öncesi öğretmenleri ile branş öğretmenleri ve meslek dersi öğretmenleri arasında, okul öncesi öğretmenleri lehine, sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri ve meslek dersi öğretmenleri arasında, sınıf öğretmenleri lehine, branş öğretmenleri ile okul öncesi ve sınıf öğretmenleri arasında, okul öncesi öğretmenleri lehine, meslek dersi öğretmenleri ile okul öncesi ve sınıf öğretmenleri arasında, okul öncesi öğretmenleri lehine farklılık görülmüştür.

Analiz sonuçlarına göre iş doyum düzeylerinin öğretmenlerin branşlarına göre istatistiksel açıdan farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır [$F(3,306) = 13.686, p < 0.05$]. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin *genel toplamda* öğretmenlerin branşlarına göre hangi gruplar arasında fark olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda okul öncesi öğretmenleri ile branş ve meslek lisesi öğretmenleri arasında, okul öncesi öğretmenleri lehine, sınıf öğretmenleri ile branş ve meslek lisesi öğretmenleri arasında, sınıf öğretmenleri lehine, branş öğretmenleri ile okul öncesi ve sınıf öğretmenleri arasında, okul öncesi öğretmenleri lehine, meslek dersi öğretmenleri ile okul öncesi ve sınıf öğretmenleri arasında, okul öncesi öğretmenleri lehine farklılık görülmüştür.

4.11. Öğretmenlere Göre İş Doyum Düzeylerinin Toplam Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Tablo 16’da öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile toplam hizmet süresi değişkeninin değerlendirilmesi gösterilmektedir.

Tablo 16

Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Toplam Hizmet Süresi Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Boyutlar	Hizmet süresi	n	\bar{x}	Ss	sd	F	p.	Fark
İçsel doyum	1. 14 yıl ve altı	92	44.72	6.47	2	3.094	.047*	2-3
	2. 15 ve 24 yıl arası	126	43.87	7.34	307			
	3. 25 yıl ve üstü	92	46.16	6.14	309			
Dışsal doyum	1. 14 yıl ve altı	92	31.40	5.19	2	1.887	.153	Yok
	2. 15 ve 24 yıl arası	126	30.27	5.24	307			
	3. 25 yıl ve üstü	92	31.36	4.23	309			
İş doyumunu	1. 14 yıl ve altı	92	76.12	11.15	2	2.506	.083	Yok
	2. 15 ve 24 yıl arası	126	74.13	12.18	307			
	3. 25 yıl ve üstü	92	77.52	9.80	309			

* $p < 0,05$

Tablo Yorumu

Tablo 16 incelendiğinde, öğretmenlerin toplam hizmet süresine göre iş doyum düzeylerinin “içsel doyum” boyutunda 14 yıl ve altı ($\bar{x}=44.72$), 15 ve 24 yıl sonrası ($\bar{x}=43.87$) ve 25 yıl ve üstü ($\bar{x}=46.16$) ve dışsal doyum boyutunda 14 yıl ve altı ($\bar{x}=31.40$), 15 ve 24 yıl sonrası ($\bar{x}=30.27$), ve 25 yıl ve üstü ($\bar{x}=31.36$) olduğu görülmektedir.

Analiz sonuçlarına göre iş doyum düzeylerinin *içsel doyum* boyutunda öğretmenlerin toplam hizmet süresine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır [$F(2,307) = 3.094$, $p < 0.05$]. Toplam hizmet süresine göre hangi gruplar arasında fark olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda 15 yıl ve 24 yıl arası öğretmenlik tecrübesine sahip olanlar ile 25 yıl ve üstü öğretmenlik tecrübesine sahip olanlar arasında, 25 yıl ve üstü öğretmenlik tecrübesine sahip olanlar lehine anlamlı farklılık görülmüştür.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde dışsal doyum boyutunda hizmet süresine göre istatistiksel açıdan farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde hizmet süresine göre istatistiksel açıdan farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4.12. Öğretmenlere Göre İş Doyum Düzeylerinin Görev Yapılan Okuldaki Hizmet Süresi Değişkeni Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Tablo 17’de öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile görev yaptığı okuldaki hizmet süresi değişkeninin değerlendirilmesi gösterilmektedir.

Tablo 17

Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Görev Yaptığı Okuldaki Hizmet Süresi Değişkenine Göre Anova Sonuçları

Boyutlar		Görev yaptığı okuldaki hizmet süresi	n	\bar{x}	Ss	sd	F	p.	Fark
İçsel doyum	1.	3 yıl ve altı	101	45.45	6.17	2	3.081	.051	Yok
	2.	4 ve 9 yıl üstü	134	43.72	7.18	307			
	3.	10 yıl ve üstü	75	45.85	6.69	309			
Dışsal doyum	1.	3 yıl ve altı	101	32.01	4.70	2	5.084	.007*	1-2
	2.	4 ve 9 yıl üstü	134	29.98	5.10	307			
	3.	10 yıl ve üstü	75	31.17	4.78	309			
İş doyumu	1.	3 yıl ve altı	101	77.46	10.42	2	3.927	.021*	1-2
	2.	4 ve 9 yıl üstü	134	73.70	11.83	307			
	3.	10 yıl ve üstü	75	77.03	10.89	309			

* $p < 0,05$

Tablo Yorumu

Tablo 17 incelendiğinde, öğretmenlerin görev yaptıkları okulda hizmet süresine göre iş doyum düzeylerinin “içsel doyum” boyutunda 3 yıl ve altı ($\bar{x}=45.45$), 4 ve 9 yıl üstü ($\bar{x}=43.72$) ve 10 yıl ve üstü ($\bar{x}=45.85$) ve “dışsal doyum” boyutunda 3 yıl ve altı ($\bar{x}=32,01$), 4 ve 9 yıl üstü ($\bar{x}=29.98$) ve 10 yıl ve üstü ($\bar{x}=31.17$) olduğu görülmektedir.

Analiz sonuçlarına göre iş öğretmenlerin doyum düzeylerinin *içsel doyum* boyutunda görev yaptıkları okuldaki hizmet süresine göre istatistiksel açıdan farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır [$F(2,307) = 3.081, p < 0.05$].

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin *dışsal doyum* boyutunda görev yaptıkları okuldaki hizmet süresine göre istatistiksel açıdan farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır [$F(2,307) = 5.084, p < 0.05$]. Görev yaptığı okuldaki hizmet süresi türlerine göre hangi gruplar arasında fark olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda 3 yıl ve daha altı öğretmenlik tecrübesine sahip olanlar ile 4 ve 9 yıl arası öğretmenlik tecrübesine sahip olanların arasında, 3 yıl ve altı öğretmenlik tecrübesine sahip olanların lehine farklılık görülmüştür.

Analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyumları ile görev yaptığı okuldaki hizmet süresine göre *genel toplamda* istatistiksel açıdan farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır [$F(2,307) = 3.927, p < 0.05$]. Görev yaptığı okuldaki hizmet süresi türlerine göre hangi

gruplar arasında fark olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda 3 yıl ve daha altı öğretmenlik tecrübesine sahip olanlar ile 4 ve 9 yıl arası öğretmenlik tecrübesine sahip olanların arasında, 3 yıl ve altı öğretmenlik tecrübesine sahip olanlar lehine farklılık görülmüştür.

4.13. Örgütsel Desteğin Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerini Yordamasına İlişkin Bulgular

Tablo 18’te sunulan örgütsel desteğin alt boyutları olan “örgütsel adalet”, “ödülleri ve iş koşulları” ve “yönetim desteği” değişkenlerine göre iş doyumunun yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir. Yordayıcı değişkenlerle bağımlı değişkenler arasındaki ikili ve kısmi korelasyonlar incelendiğinde “örgütsel adalet” ve doyum arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişkinin ($r=0.6$) olduğu ancak diğer değişkenler kontrol edildiğinde iki değişken arasındaki korelasyonun $r=0.20$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Ödüller ve iş koşulları ile iş doyumunu arasında pozitif ve orta düzeyde ($r=0.55$) bir ilişki vardır. Ancak diğer iki değişken kontrol edildiğinde bu korelasyonun $r=0.13$ olarak hesaplandığı görülmektedir. Yönetim desteği ile iş doyumunu arasında hesaplanan ikili korelasyonun pozitif ve orta düzeyli ($r=0.54$) diğer ikili kısmi korelasyonun ise düşük düzeyde ($r=0.14$) olduğu görülmektedir.

Algılanan örgütsel desteğin alt boyutlarının öğretmenlerin iş doyumlarını yordamasına ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18

Algılanan Örgütsel Desteğin Alt Boyutları Olan “Örgütsel Adalet”, “Örgütsel Ödüller Ve İş Koşulları” Ve “Yönetim Desteğinin” Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerini Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları.

Değişkenler	B	Std. Hata	Beta	T	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	47.439	2.311	-	20.628	0.000	-	-
Örg. Adalet	0.301	0.083	0.320	5.646	0.000	0.591	0.204
Ödül. ve İş koş.	0.330	.144	0.174	2.285	0.023	0.546	0.129
Yön. Des.	0.275	.115	0.171	2.387	0.018	0.535	0.135
R=0.613	R ² =0.37	F(3,309)	=61,399	p=000			

Tablo Yorumu

“Örgütsel adalet”, “ödülleri ve iş koşulları” ve “yönetim desteği” değişkenleri birlikte, işğörenin iş doyum puanları ile orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vermektedir, $R=0.613$, $R^2=0.37$, $p=000$. Adı geçen üç değişken birlikte, iş doyumundaki toplam varyansın yaklaşık % 37’sini açıklamaktadır.

Standardize edilmiş regresyon katsayısına (β) göre yordayıcı değişkenlerin iş doyumunu üzerindeki görelî önem sırası; “örgütsel adalet”, “ödül ve iş koşulları” ve “yönetim desteği”dir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, “örgütsel adalet” boyutunun iş doyumunu üzerinde önemli(anlamlı)bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Ödül ve iş koşulları ve yönetim desteği boyutları orta düzeyde bir etkiye sahiptirler.

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre iş doyumunun yordanmasına ilişkin regresyon eşitliği(matematiksel model) aşağıda verilmiştir.

$$\text{İş Doyumu} = 47.739 + 0.301 (\text{Örgütsel Adalet}) + 0.330 (\text{Ödül ve İş Koşulları}) + 0.275 (\text{Yönetim Desteği})$$

BÖLÜM V

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı Muğla ili resmi eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışma kapsamında 193 (%62.3) kadın ve 117 (%37.7) erkek öğretmen toplam 310 öğretmenden veri toplanmıştır. Çalışmada kullanılan örgütsel destek algılarını ve iş doyum düzeylerini yansıtan ifadelerin Kalaycı (2009)'a göre yüksek düzeyde güvenilir olduğu görülmüştür. Çalışmanın verileri algılanan örgütsel destek ölçeği ve Minnesota iş doyum ölçeği kullanılarak, alt problemleri ve verilerin özelliklerine göre analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda ulaşılan sonuçlar ve tartışma aşağıda yer almaktadır.

5.1. Öğretmenlere Uygulanan Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Sonuçları

Algılanan örgütsel destek ölçeği alt boyutları katılım düzeyleri değerlendirmesinde öğretmenlerin, *örgütsel adalet* alt boyutunda “her öğretmenin yapılan uygulamalara itiraz etme hakkı vardır ” ifadesine, *örgütsel ödüller ve iş koşulları* alt boyutunda “yöneticim okulun kazandığı başarılarında öğretmenin payı olduğunu düşünür ” ifadesine, *yönetim desteği* alt boyutunda “öğretmenlerin iş performansı takdir edilir ” ifadesine önem sıralamasında yüksek düzeyde katılım gösterildiği; *örgütsel adalet* alt boyutunda “yaptığım işin karşılığını alıyorum” ifadesine, *örgütsel ödüller ve iş koşulları* alt boyutunda “yöneticim öğrencilere karşı beni korur” ifadesine, *yönetim desteği* alt boyutunda “yöneticilerim mümkün olursa ücretimi arttırmayı düşünür” ifadesine önem sıralamasında düşük düzeyde katılım gösterildiği görülmüştür. Bu bağlamda bakıldığında öğretmenlerin yaptıkları işin karşılıklarını alamadıklarını düşünmekte

oldukları görülmektedir. Öğretmenlere yaptıkları işin karşılığını maddi ya da manevi olarak almalarını sağlamanın iş doyumlarını sağlamaları ve eğitimin kalitesini arttırabilmeleri açısından yararlı olacağı düşünülebilir. Yöneticinin okulun kazandığı başarılarında öğretmenin payı olduğunu düşünmesinin öğretmenler tarafından önemli algılandığı ancak öğrencilerle problem yaşandığında kendilerinin yalnız kaldığını vurgulamışlardır. Bu açıdan bakıldığında kendisinin herhangi bir problem anında desteklenmediğini hisseden öğretmen örgütüne karşı istemeden olsa duyarsız olacaktır. Yöneticilerin bu açıdan gerektiğinde ellerini taşın altına koyabilip öğretmenlere bu desteği sağlamalarının yararlı olacağı düşünülebilir. Yöneticinin öğretmenlerin iş performansını takdir etmesinin öğretmenler tarafından oldukça önemsendiği ancak yöneticilerin ellerinde fırsat olsa bile ücretlerini arttırmayı düşünmeyeceklerine inanmaktadırlar. Bu açıdan bakıldığında bu düşüncenin bir şekilde öğretmenleri motive ederek ortadan kaldırılabilmesi için çaba gösterilmesi öğretmenlerin daha rahat, başarılı ve huzurlu bir şekilde çalışabilmeleri için yararlı olacağı düşünülebilir.

Yapılan araştırmada bu örneklem için öğretmenlerin cinsiyet değişkeninin, öğretmenlerin örgütsel destek algılanmasında önemli bir değişken olmadığı ifade edilebilir. Kadın ve erkek öğretmenler arasında örgütsel destek algılama konusunda bir farklılık bulunmamıştır. Aynı şekilde Derinbay (2011), araştırmasının sonunda, öğretmenlerin örgütsel destek algısının cinsiyet ve mesleki başarıdan dolayı alınan ödül değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık olmadığını bulmuştur. Fuller ve diğerleri de (2006) 325 üniversite öğretim görevlisi üzerinde gerçekleştirdiği ve algılanan örgütsel desteği incelediği çalışmalarında cinsiyet ile algılanan destek arasında herhangi bir ilişki olmadığını belirtmişlerdir. Aksine, Rhoades ve Eisenberger (2002) meta-analiz araştırmasında cinsiyet ve örgütsel destek algısı arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Bu araştırmada kadınların örgütsel destek algıları yüksek çıkmıştır. Yoon ve Lim (1999) Kore’de hastane çalışanları üzerindeki çalışmada erkek işgörenlerin örgütsel desteği daha çok algıladıklarını belirtmişlerdir. Nayır’ın (2011) araştırmasında “örgütsel adalet” boyutunda erkek öğretmenlerle kadın öğretmenlerin örgütsel destek algısında anlamlı bir fark bulunamamıştır ancak erkek öğretmenlerin “yönetim desteği” algısının kadın öğretmenlerden fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. “örgütsel ödüller ve iş koşulları” boyutunda da benzer şekilde erkek öğretmenlerin örgütsel destek algılarının kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Gül’ün (2010) araştırmasında

devlet liselerinde görev yapan erkek öğretmenlerin örgütsel destek algısının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ifade edilmiştir.

Yapılan bu çalışmada öğretmenlerin okul türlerine göre örgütsel destek algılarında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Yani, bu örneklem için öğretmenlerin okul türü değişkeninin, örgütsel destek algılanmasında önemli bir değişken olduğu ifade edilebilir. Geçer'in (2015) de Muğla'da yaptığı çalışmada okul türleri açısından öğretmenlerin örgütsel destek algılarında anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

Yapılan bu çalışmada öğretmenlerin branşlarına göre örgütsel destek algılarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Aksine, Nayır'ın (2011) çalışmasında ise algılanan örgütsel desteğin "örgütsel adalet", "yönetim desteği" ve "örgütsel ödüller ve iş koşulları" boyutunda branş değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Yapılan bu çalışmada analiz sonuçlarına göre bu örneklem için öğretmenlerin toplam hizmet süresi değişkeninin, örgütsel desteğin algılanmasında önemli bir değişken olmadığı ifade edilebilir. Aynı şekilde Terzi ve Çelik (2016) çalışmalarında algılanan örgütsel desteğin kıdem ve okul düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ifade etmişlerdir. Nartgün ve Kalay'ın (2014) Bolu ili Mudurnu'da 2012-2013 Eğitim-Öğretim Yılında görev yapan 81 ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada hizmet yılı değişkeninin anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmüştür. Aksine Selçuk'un (2003) 153 çalışan ile gerçekleştirdiği çalışmada, çalışanların ayrıca kıdem de örgütsel destek algılamaları üzerinde etkisi olduğu, 6-10 yıl arası hizmet süresi olan çalışanların algılanan örgütsel destek düzeylerinin diğerlerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kalağan'da (2009) çalışmasında öğretmenlerin görev yaptıkları okulda hizmet sürelerine göre 3 yıl ve daha altı öğretmenlik tecrübesine sahip olanlar ile 4 ve 9 yıl arası öğretmenlik tecrübesine sahip olanların arasında farklılık görülmüştür.

5.2. Öğretmenlere Uygulanan İş Doyumu Ölçeği Sonuçları

İş doyumunu ölçeği alt boyutları katılım düzeyleri değerlendirmesinde öğretmenlerin, *içsel doyum* alt boyutunda "başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan" ifadesine, *dışsal doyum* alt boyutunda "çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle

anlaşmalarından” ifadesine önem sıralamasında yüksek düzeyde katılım gösterildiği; *içsel doyum* alt boyutunda İşimde tek başıma çalışma olanağının olmasından” ifadesine, *dışsal doyum* alt boyutunda “İşimin bana kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden” ifadesine önem sıralamasında düşük düzeyde katılım gösterildiği görülmüştür.

Bu bağlamda bakıldığında başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmeleri öğretmenler tarafından oldukça önemli algılandığı ve işlerini tek başına yapabilme olanağının olmasını önemsemedikleri ve öğretmenlerin çalışma arkadaşlarıyla anlaşabilmelerini oldukça fazla önemseddiği ve işlerinin kendi kararlarını uygulama serbestliği vermemesi konusunda rahatsız oldukları görülmektedir.

Öğretmenlere göre, iş doyumunu ölçüğünün boyutları; içsel doyum ve dışsal doyum düzeylerinde ve genel ortalamalarına bakıldığında öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir fark görülmemektedir. İş doyumunu ve cinsiyet değişkeni ile ilgili Türkiye’de yapılmış araştırmalara bakıldığında da birbiriyle tutarlı sonuçlara ulaşılamamış olduğu görülmektedir. Çarıkçı (2004) tarafından yapılan bir araştırmada, iş doyumunu etkileyen en önemli özelliğin cinsiyet olduğu belirlenmiştir. Buna göre, kadınların iş doyumları erkeklerin iş doyumundan daha düşüktür. Araştırmacı bu sonucun kadınlarda doyumsuzluk yaratan asıl faktörün çalışma saatlerindeki düzensizlik olduğunu belirtmiştir. Yılmaz ve Ceylan’ın (2011) Papin’in (2005), Türkoğlu’nun (2008) ve Türkçapar’ın (2012) araştırmalarında öğretmenlerin cinsiyetleri ile iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı sonuçlarına vararak bu araştırmayı desteklemektedir. Mevcut çalışmanın aksine öğretmenlerin cinsiyete göre iş doyumunu düzeyini araştıran Sarpkaya (2000), Kartal (2006) ve Gamsız (2013) iş doyumunu ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir. Araştırmalarına göre erkek öğretmenlerin iş doyum düzeyi kadın öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Mahmood (2011) ve Yılmaz (2014) ise çalışmalarında kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre iş doyumunu düzeyinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir

Yapılan bu çalışmada öğretmenlerin okul türlerine göre iş doyumlarına göre genel ortalamalarına bakıldığında yine öğretmenlerin okul türüne göre anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bu bulgulara göre, bu örneklem için öğretmenlerin okul türü değişkeninin, iş doyumlarında önemli bir değişken olduğu ifade edilebilir.

Analiz sonuçlarına göre iş doyum düzeylerinin öğretmenlerin branşlarına göre istatistiksel açıdan farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yılmaz ve Ceylan'ın(2011) de yaptığı çalışmada öğretmenlerin branşlarına göre iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını test etmek için yapılan tek-yönlü varyans analizi sonucu gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmüştür. Özcan'ın (2013) İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu (Niğde örneği) adlı yüksek lisans tezi incelendiğinde, öğretmenlerin içsel ve dışsal doyum düzeylerinin branş durumu değişkenine göre anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir. Branş durumu değişkeni öğretmenlerin genel iş doyumunu düzeyi üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır. Bu bulgulara dayanarak branş öğretmenlerinin içsel ve dışsal doyumlarının, sınıf öğretmenlerinin içsel ve dışsal doyumlarından fazla olduğunu söyleyebiliriz. Sarpkaya (2000), Demirtaş (2010), Çek (2011), Özcan (2013) ve Koruklu, Feyzioğlu, Özenoğlu, Kiremit ve Aladağ (2013), öğretmenlerle yaptıkları çalışmalarında branş değişkeni açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bununla birlikte, Yılmaz ve Kırıl'ın (2014), çalışmalarında iş doyumunun içsel ve genel düzeyde branşa göre anlamlı farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Yapılan bu çalışmada analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde hizmet süresine göre istatistiksel açıdan farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aliyev (2004), Kılıç ve Gümüşeli (2010) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin iş doyum düzeyi ile kıdemi düzeyleri bakımından anlamlı bir fark olmadığı bulgusuna varmışlardır. Aksine Kılıç (2013) yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş doyumunun kıdeme bağlı olarak artış gösterdiğini belirtmektedir. Bu duruma bakarak öğretmenlik mesleğini yapan kişilerin kıdemleri arttıkça yaptıkları işten elde ettikleri doyumun da arttığını vurgulamıştır. Aynı şekilde Başaran (2017) yaptığı çalışmada Ortaokul öğretmenlerinin iş doyum puan ortalamaları arasında kıdem düzeyleri bakımından anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir. Yelboğa'nın (2007) araştırmasında iş deneyimi(kıdem) değişkeni ile ilgili bulgusu Brush, Moch ve Pooyan'ın kıdemin iş doyumunu ile ilişkili olduğu yönündeki bilguları ile desteklenmektedir. Araştırmada iş doyumunu en çok olan gruplar 5-6 ve 16 yıl ve üstü üzeri kıdeme sahip olan gruptur. En düşük olan grup ise 6-10 yıl arası kıdeme sahip gruptur. Çanak'ın (2014) yapmış olduğu araştırma sonucunda; öğretmenlerin iş doyumlarının kısmen doyumlu düzeyde olduğu ve öğretmenlerin iş doyumlarında kıdem ve yaş değişkenleri açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür

Yapılan bu çalışmada analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile görev yaptığı okuldaki hizmet süresine göre *genel toplamda* istatistiksel açıdan farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Görev yaptığı okuldaki hizmet süresi türlerine göre hangi gruplar arasında fark olduğunu bulmak amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda 3 yıl ve daha altı öğretmenlik tecrübesine sahip olanlar ile 4 ve 9 yıl arası öğretmenlik tecrübesine sahip olanların arasında farklılık görülmüştür. Yavuzkurt'un çalışmasında ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri, öğretmenlerin içsel doyum dışsal doyum ve genel doyum boyutlarında okuldaki görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Aynı şekilde, Yılmaz ve Ceylan'ın(2011) de yaptığı çalışmada öğretmenlerin içsel, dışsal ve genel doyum düzeylerine ilişkin okuldaki görev süresi değişkenine göre anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Şahin (1999), Kumaş (2008) ve Dündar (2011) yaptıkları araştırmalarda öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde buldukları okuldaki hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Bu araştırmayı desteklememektedir.

Elde edilen bulgulara göre çalıştıkları okuldaki görev süresi değişkeninin öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aksine, Ekşi'nin(2013), İngilizce okutmanlar üzerinde yaptığı çalışmada anlamlı fark bulunmuştur. Ekşi, içsel doyumda ve genel doyumda görev süreleri 11 yıl ve üzeri olanlarla, 1-5 yıl ve 6-10 yıl arasında olanların doyum düzeylerini farklı bulmuştur. Çalışmasında, 11 yıl ve üzeri görev süresi olanların içsel ve genel doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Sonuç olarak, “örgütsel adalet”, “ödülleri ve iş koşulları” ve “yönetim desteği” değişkenleri birlikte, işgörenin iş doyum puanları ile orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vermektedir. Adı geçen üç değişken birlikte, iş doyumundaki toplam varyansın yaklaşık % 37'sini açıklamaktadır.

Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise, “örgütsel adalet” boyutunun iş doyumunu üzerinde önemli(anlamlı)bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Ödül ve iş koşulları ve yönetim desteği boyutları orta düzeyde bir etkiye sahiptirler.

Rhoades ve Eisenberger (2002), yaptıkları çalışmanın sonucunda, işgörenlerin algıladıkları olumlu davranışların (adalet, yönetici desteği ve örgütsel ödüller ve olumlu iş şartları) örgütsel desteği artırdığını bildirmiştir. Çalışmada örgütsel desteğin

artmasıyla iş memnuniyetinin, duygusal bağlılığın ve performansın da arttığını belirtmişlerdir.

Çalışma sonucunda bağımlı değişken ve bağımsız değişkenler arasında yapılan korelasyonun %61; bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri açıklayabilme gücü %37 ve modelin genel anlamlılığı %1 düzeyinde önemli olduğu belirlenmiştir. Akkoç ve diğerlerinin (2012) yaptığı çalışma sonucunda; algılanan örgüt destek ile işgörenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde, Başak ve diğerlerinin (2013) işgören beyaz yakalı işgörenlere yönelik yapmış oldukları inceleme sonucunda algılanan örgüt desteği ile işgörenlerin iş doyumunu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir..

5.3.Öneriler

Eğitim örgütleri amaç, işleyiş ve çıktı bakımından düşünüldüğünde toplumun tamamını doğrudan ya da dolaylı bir şekilde ilgilendirmektedir. Bu bağlamda eğitim denilince akla gelen ilk unsur olan öğretmenin işinden doyum sağlaması, verdiği eğitimin kalitesini etkilemesi kaçınılmazdır. İş doyumunu sağlaması açısından da çalıştığı örgütten desteği tam olmalıdır. Bu açıdan bakıldığında iş doyumunu ile örgütsel destek arasındaki ilişki oldukça önemlidir. Bu nedenle eğitim sürecinin başarılı bir şekilde ilerlemesi açısından örgüt yöneticilerine büyük görev ve sorumluluklar düşmektedir. Araştırmanın bu bölümünde elde edilen sonuçlar dikkate alındığında yöneticilere ve araştırmacılara aşağıdaki öneriler sunulmuştur.

1. Yapılan bu çalışmada cinsiyet değişkeninin, öğretmenlerin örgütsel destek algılanmasında ve iş doyum düzeylerinde önemli bir değişken olmadığı görülmektedir. Yapılmış araştırmalara bakıldığında da birbiriyle tutarlı sonuçlara ulaşılamamış olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, sadece cinsiyet değişkeni üzerinde çalışılıp, nitel bir çalışma yapılarak alanyazına katkı sağlanabilir.

2. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin algılanan örgütsel destek ölçeğinde en düşük doyum sağladıkları maddelerden iki tanesi “yaptığım işin karşılığını alıyorum” ve “yöneticilerim mümkün olursa ücretimi arttırmayı düşünür” dür. Öğretmenler yaptıkları işin karşılıklarını maddi ya da manevi olarak alamadıklarını düşünmektedirler.

Günümüz şartlarında öğretmenlerimizi aldıkları maaşlarda iyileştirme yapılması ya da çeşitli onore edici ödüllendirmelere gidilmesi öğretmenlerin iş doyumlarını arttırıcı bir etkiye sahip olabilir.

3. Bu araştırmanın evreni Muğla ili Menteşe ilçesindeki eğitim örgütlerinde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Farklı illerde, ilçelerde ve örgütlerde de buna benzer araştırmalar yapılabilir. Farklı örneklemeler ile araştırmanın çeşitlenmesi ve genişletilmesi ile elde edilecek veriler karşılaştırılarak daha genel sonuçlara ulaşılabilir.

4. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve örgütsel destek algıları mesleğe başlangıç aşamasında yüksek, sonrasında ise düşük olduğu belirlenmiştir. Bu düşüşün olası sebeplerine yönelik araştırmaların yapılması sorunun çözümüne katkı sağlayabilir.

5. Bu araştırma öğretmenlerin görüşlerine göre yapılmıştır. Bu araştırmanın benzeri, sadece eğitim örgütlerindeki görevli yöneticilere uygulanabilir . Bu yapılacak çalışma ile elde edilecek bulgular alan yazına katkı sağlayabilir.

6. Yapılan bu araştırmada kullanılan iş doyum ve algılanan örgütsel destek ölçekleri bütün örgütler için kullanılacak ortak maddeler içermektedir. Daha sağlıklı bir ölçüm yapabilmek için sadece eğitim örgütlerine yönelik yeni ölçekler geliştirilebilir.

7. Bu araştırma resmi(kamu) eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlere yönelik yapılmıştır. Benzeri bir araştırma özel eğitim örgütlerinde (kolejler...gibi) çalışan öğretmenlere yönelik de yapılabilir.

8. Öğretmenlerin örgütsel destek konusunda beklentileri hakkında nitel bir araştırma yapılabilir.

9. Bu araştırma sonucunda “örgütsel adalet”, “ödülleri ve iş koşulları” ve “yönetim desteği” değişkenleri iş doyumundaki toplam varyansın yaklaşık % 37 gibi yüksek bir oranını açıkladığı ortaya çıkmıştır. Oran itibariyle “ödülleri ve iş koşulları” ve ardından “yönetim desteği” nin yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin iş doyumuna ulaşması açısından “ödülleri ve iş koşullarının” tatmin edici ve adil dağılım olmasının önemli olduğu, yöneticilerin örgütsel adaleti sağlayarak iş koşullarını iyileştirip ödül konusunda adil ve etik davranmasının önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin okullarda etik koşulları sağlamalarının öğretmenlerin iş doyumunu açısından

gerekli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bağlamda bunun farkındalığını anlama adına yöneticilere etik seminerler verilebilir.

10. Yapılan araştırmada da görüldüğü gibi, bu ilişki farklı örgütlerde oldukça değer verilerek incelenmiştir. Bu ilişkinin eğitim örgütlerinde araştırılmaya değer görülmesi ve farklı değişkenler ekleyip desteklenerek yapılması ile elde edilen bulgular alan yazına katkı sağlanabilir.



KAYNAKÇA

- Ağan, F. (2002). *Özel okullarda, devlet okullarında ve dershanelerde çalışan lise öğretmenlerinin iş tatminlerinin karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Ahmad, Z. A. & Yekta, Z.A. (2010). Relationship between perceived organizational support, leadership behavior, and job satisfaction: An empirical study in Iran. *Intangible Capital*, 6(2),162-184. doi: 10.3926/ic.2010.v6n2.p162-184
- Akın, U., ve Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin sınıf yönetimi ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Education Administration: Theory and Practice*, 51, 353- 370. Erişim adresi <https://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/4126-201106049588-1-akin.pdf>
- Akal, Z. (2005). *İşletmelerde performans ölçüm ve denetimi*. Ankara: Mpm Yayınları.
- Akar, C., ve Yıldırım, Y. (2008). Yöneticilerin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve rol stres kaynakları arasındaki ilişkiler: Yapısal denklem modeliyle beyaz et sektöründe bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 10 (2) 97-113. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/download/article-file/287442>
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25. Erişim adresi <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423868916.pdf>
- Akgündüz, Y., Güzel, T., ve Harman, S. (2016). Yöneticiye güven ve dağıtımsal adalet çalışanların işe gömülmüşlüğüne nasıl etkiler? *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 16 (2), 351-362. doi: 10.21121/eab.2016216933
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi. Güvenin aracılık rolü, *Yönetim ve Ekonomi*, 19 (1).105-135. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/download/article-file/146081>
- Akşit A. D. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, (46)7, 31-51. Erişim adresi <http://www.tid.gov.tr/makaleler/467nuranaksit.pdf>
- Akyüz, M. Y. (2000). *Okulöncesi eğitim kurumlarında örgüt iklimi ve iş doyumunu*. İzmir: Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.
- Aliyev, R. (2004). *Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti devlet liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu açısından karşılaştırılması*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara.

- Allen, D.G., Shore, L.M., & Griffeth, R.W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, 29, 99–118. doi:10.1177/014920630302900107
- Armeli, S., Eisenberger, P.F. & Lynech, P. (1998). Perceived organizational support of police performance: The moderating influence of sociemotional needs. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 288-297. Erişim adresi [https:// pdfs . semanticscholar.org/5dce/3d264652107b69712feb9a1daf90941fe606.pdf](https://pdfs.semanticscholar.org/5dce/3d264652107b69712feb9a1daf90941fe606.pdf)
- Arslan, M. M. (2009). Teknik ve endüstri meslek lisesi öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 5(2) 274 – 288. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/download/article-file/63238>
- Aşan, Ö., ve Erenler, E. (2008). İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216. Erişim adresi [https:// dergipark . org.tr/download/article-file/194741](https://dergipark.org.tr/download/article-file/194741)
- Aşık, N. A. (2017). Konaklama işletmelerinde çalışanların örgütsel güven, örgütsel bağıllık ve yaşam doyumunun iş doyumuna etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*, 62(7) 210-213. Erişim adresi [https://dergipark.org.tr/download/article-file / 383794](https://dergipark.org.tr/download/article-file/383794)
- Aydın, D. (2006). *Eğitim kurumları çalışanlarında iş doyum*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi: İstanbul.
- Ayan, S., Kocacık, F., ve Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anatolian Journal of Psychiatry* . 10 (1), 18-25. Erişim adresi [https:// www . academia.edu/24991528/LISE_ÖĞRETMENLERİNİN_İŞ_DOYUM_DÜZEYİ_VE_BUNU_ETKİLEYEN_BİREYSEL_VE_KURUMSAL_ETKENLER -job_ satisfaction_ levels_of_high_school_teachers _and_ affecting _personal_and_institutional_factors_a_study_of_Sivas_city](https://www.academia.edu/24991528/LISE_ÖĞRETMENLERİNİN_İŞ_DOYUM_DÜZEYİ_VE_BUNU_ETKİLEYEN_BİREYSEL_VE_KURUMSAL_ETKENLER-job_satisfaction_levels_of_high_school_teachers_and_affecting_personal_and_institutional_factors_a_study_of_Sivas_city)
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumunu*, (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Balcı, A. (2009). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Baransel, A. (1979). *Çağdaş yönetim düşüncesinin evrimi*. İstanbul: Fatih Matbaası.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başak, E., Ekmekçi, E., Bayram, Y., & Baş, Y. (2013). Analysis of factors that affect the intention to leave of white-collar employees in Turkey: Using structural equation modelling. WCECS, San Francisco, USA, *Proceedings Of The World Congress On Engineering And Computer Science 2013*(2)23-25. Erişim adresi [http://www.iaeng.org/publication/ WCEC S 2 013/ WCECS 2013_pp1058-1062.pdf](http://www.iaeng.org/publication/WCECS2013/WCECS2013_pp1058-1062.pdf)
- Başaran İ. E. (1991). *Örgütsel davranış, İnsanın üretim gücü*. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim yönetimi: Nitelikli okul*. Ankara: Feryal Matbası.
- Başaran, İ. E. (2004). *Yönetimde insan ilişkileri*, 3. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Başaran, M. (2017). *Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara.
- Baycan, A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups*, (Unpublished Doctoral Dissertation), Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Beugre, C. D. (2002). Understanding organizational justice and its impact on managing employees: an African perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 13 (7), 1091-1104. doi:10.1080/09585190210131311
- Bilir, M. E. (2007). *Öğretmen algularına göre ilköğretim okul yöneticilerinin dönüştürücü liderlik özellikleriyle öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisinin incelenmesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü: Konya.
- Bozkurt, Ö., ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1) 1-18. Erişim adresi <http://journal.dogus.edu.tr/index.php/duj/article/view/75>
- Büyüköztürk, Ş. (2015). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. 21. baskı. Ankara: Pegem Akademi.
- Celep, C. (2014). *Eğitim yöneticisinin liderlik davranışı*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Ceylan, Ç., ve Yılmaz, A. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin liderlik davranış düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu ilişkisi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17 (2), 277-394. Erişim adresi <https://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/122452-20110630151445-6.pdf>
- Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, K. M., Sucharski, I. L., & Aselage, J. (2009). Perceived organizational support and extra-role performance: Which leads to which? *The Journal of Social Psychology*, 149(1), 119-124. doi: 10.3200/SOCP.149.1.119-124
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender. Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), 359-381. doi 10.1016/S0927-5371(97)00010-9
- Clugston, M. (2000). The mediating effects of multidimensional commitment on job satisfaction and intent to leave. *Journal Of Organizational Behavior*, 21(4), 477- 486. doi 10.1002/(SICI)1099-1379(200006)21:4<477::AID-JOB25>3.0.CO;2-7
- Cüce, H., Güney, S., ve Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel adalet algularının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31 (1), 1-30. doi:10.17065/huniibf.103652
- Çakır, S., ve Nartgün, Ş. S. (2018). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel destek ile sosyal kaytarma davranış düzeyleri. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 55 (191), 556-570. doi: 10.17719/jisr.20185537229

- Çalışkan, A., Akkoç, İ., ve Turunç, Ö. (2011). Örgütsel performansın artırılmasında motivasyonel davranışların rolü: Yenilikçilik ve girişimciliğin aracılık Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 363-401. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/sduibfd /issue/ 20823/ 222920>
- Çanak, M. (2014). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 4(7), 7-26. Erişim adresi <https:// dergipark. org. tr/ download/article-file/210710>
- Çarıkçı, İ. H. (2004). Hizmet işletmelerinde çalışan kamu ve özel sektör personelinin iş tatmininin karşılaştırılması. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), s.83-95. Erişim adresi <https://docplayer.biz.tr/15288617-Hizmet-isletmelerinde- calisan kamu - ve-ozel-sektor-personelinin-is.html>
- Çek, F. (2011). *Bağımsız anaokulu ve ilköğretim okulu müdürlerinin kültürel liderlik davranışları ile okul öncesi öğretmenlerinin iş doyumunu arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İzmir.
- Çekmecelioğlu, H. G. (2005), Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Bir Araştırma, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-29. Erişim adresi <http://eskidergi. cumhuriyet. edu .tr/makale/1220.pdf>
- Çelik, H. (2003). *Fen bilgisi ve fizik-kimya-biyoloji öğretmenlerinin iş doyumunu (Kırıkkale ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi: Kırıkkale.
- Çırpan, H. (1999). *Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Çiçek, G. (2018). *Lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyleri üzerine bir çözümleme: Siirt örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Van.
- Colakoglu, U., Culha, O., ve Atay, H. (2010). The effects of perceived organisational support on employees' affective outcomes: Evidence from the hotel industry. *Tourism and Hospitality Management*, 16(2), 125-150. Erişim adresi <https://hrcak.srce.hr/file/93306>
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1), 35-46. Erişim adresi <http://openaccess. dogus. edu.tr/bitstream/handle/11376/391/col.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dalgan, Z. (1998). *Okul öncesi ve sınıf öğretmenlerinin iş tatmini ve öğretmen tutumlarının karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İstanbul.
- Davis, K. (1982). *İşletmelerde İnsan Davranışı*. (çev: K. Tosun ve diğerleri.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayın no: 3028.

- Demircan, N., ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi. Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 139-150. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/yonveek/issue/13679/165524>
- Demirtaş, H. (2010). The organizational commitment and job satisfaction among teachers working at private courses. *Inonu University Journal of The Faculty of Education*, 11(2), 177-206. Erişim adresi <https://www.pegem.net/dosyalar/dokuman/121679-20110630182150-11209.pdf>
- Derinbay, D. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Denizli.
- Dixon, M. A., & Sagas, M. (2007). The relationship between organizational support, workfamily conflict, and the job-life satisfaction of university coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 78(3), 236-247. Erişim adresi <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17679497>
- Doğan, H. (2002). İş görenlerin adalet algılamalarında örgüt içi iletişim ve prosedürel bilgilendirmenin rolü. *Ege Academic Review*, 2 (2), 71-78. Erişim adresi <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423877180.pdf>.
- Doğan, H. (2009). A comparative study for employee job satisfaction in Aydın municipality and nazilli municipality. *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review*, 9 (2), 423-433. doi: 10.21121/eab.2009219708
- Durna, U., ve Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2) 210-219. Erişim adresi <http://journal.dogus.edu.tr/index.php/duj/article/view/130>
- Dündar, T. (2011). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumunu: Kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23(3), 35-52 Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/download/article-file/29733>
- Eğriboyun, D. (2013). *Ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel güven, örgütsel destek ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Bolu.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal Of Applied Psychology*, 86, 42-51. doi:10.1037/0021-9010.86.1.42
- Eisenberger, R., Huntington, R., S. Hutchison & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507. Retrieved from http://classweb.uh.edu/eisenberger/wp-content/uploads/sites/21/2015/04/22_Perceived_Organizational_Support.pdf

- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82 (5), 812–820. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.526.8544&rep=rep1&type=pdf>
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lamastro, V.D. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation, *Journal of Applied Psychology*, 75, 51–59. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.529.8528&rep=rep1&type=pdf>
- Ekşi, E. L. (2013). *Devlet ve vakıf üniversitelerindeki İngilizce okutmanlarının iş doyumu*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Engin, E. (2015). *İşgörenlerin örgütsel destek algılarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerine etkileri: Sanayi ve hizmet sektörlerine yönelik bir alan araştırması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Edirne.
- Erbaş, H. (2010). *Öğretmenlerin iş tatminlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Erdil, O. ve Keskin, H. (2003). Güçlendirmeye iş tatmini, iş stresi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler, *İ. Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*, 32 (1), 7-24.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*, İstanbul: İşletme İktisadi Enstitüsü, Yayın No: 158.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*, İstanbul: Dönence Yayınevi.
- Fındık, M. (2011). *Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi araştırması; Konya aile hekimleri örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Konya.
- Fields, D. L., & Blum, T. C. (1997). Employee satisfaction in work groups with different gender composition. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 181-196. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(199703)18:2<181::AID-JOB799> 3.0.CO; 2-M
- Friesen, D., Holdaway, E.A., & Rice, A.W. (1983). Satisfaction of school principals with their work. *Educational Administration Quarterly*, 19 (4) 35-58. doi: 10.1177/0013161X83019004003
- Fuller, B., Hester, K., Barnett, T., Frey, L., & Relyea, C. (2006). Perceived Organizational Support and Perceived External Prestige: Predicting Organizational Attachment for University Faculty, Staff, and Administrators, *Journal of Social Psychology*, 146 (3) 327 – 347. doi: 10.3200/SOCP.146.3.327-347
- Fussell, H. H. (2002). *The relationship between teachers' demographics and their perceptions of job satisfaction*, (Unpublished Doctoral Dissertation), University of Tennessee, UMI Dissertation Service.

- Gamsız, Ş. (2013). *Öğretmenlerde stres kaynakları, öz yeterlik, A tipi kişilik ve iş doyumu*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Trabzon.
- Geçer, A. (2015). *Liselerde çalışan öğretmenlerin kayırmacılık ve örgütsel destek algısı*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Muğla.
- Gençtürk, A. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları ve iş doyumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karaelmas Üniversitesi: Zonguldak.
- Giray, D. M. (2010). *İş yerinde destek algılarının liderlik stilleri ve örgütsel sonuç değişkenleri ile ilişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı: Ankara.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice Yesterday, Today, Tomorrow, *Journal of Management*, 16, (2) 399 – 432. doi:10.1177/014920639001600208
- Gül, A.L. (2010). *Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek: Ankara ili örneği*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi: Ankara.
- Guan, X., Sun, T., Hou, Y., Zhao, L., Luan, Y. Z., & Fan, L. H. (2014). The relationship between job performance and perceived organizational support in Faculty members at Chinese universities: A questionnaire survey. *BMC Medical Education*, 14(50), 1-10. doi: 10.1186/1472-6920-14-50.
- Güzel, B. ve İşçi, C. (2015). Örgütsel destek algısı. D. Küçükaltan, G. Çetin Gürkan ve Ş. Aydın Tekeltürk, (Ed.), *Örgütsel davranışta güncel konular*, 1.Baskı içinde (125-137). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Hacıoğlu, N. (2009). *Turizm işletmelerinde örgütsel davranışın rolü ve önemi*. Z. Sabuncuoğlu, (Ed.), *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*, 1.Baskı içinde (1-6). Bursa: Mkm Yayıncılık.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159. Retrieved from [http:// www.jwalkonline.org/upload/pdf/Hackman%20%26%20Oldham%20\(1975\)%20-%20Development%20of%20the%20JDS.pdf](http://www.jwalkonline.org/upload/pdf/Hackman%20%26%20Oldham%20(1975)%20-%20Development%20of%20the%20JDS.pdf)
- Hellman, C. M., Fuqua, D., & Worley, J. (2006). A reliability generalization study on the survey of perceived organizational support: The effects of mean Age and number of items on score reliability. *Educational and Psychological Measurement*, 4 (66), 631-642. doi:10.1177/0013164406288158
- Hendrix, W. H., Robbins, T., Miller, J., & Summers, T. P. (1998). Effects of procedural and distributive justice on factors predictive of turnover, *Journal of Social Behavior and Personality*, 13 (4), 611-632. Retrieved from [https:// psycnet .apa.org/record/1999-13788-004](https://psycnet.apa.org/record/1999-13788-004)
- Hodson, R. (1989). Gender differences in job satisfaction: Why aren't women more dissatisfied?, *The Sociological Quarterly*, 30 (3), 385-399. doi:10.1111/j.1533-8525.1989.tb01527.x

- İşbaşı, J. Ö. (2001). Çalışanların yöneticilerine duydukları güvenin ve örgütsel adalete ilişkin algılamalarının vatandaşlık davranışının oluşumundaki rolü, *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1 (1) 51-73. Erişim adresi <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/baskentyad/article/view/5000051223>
- İşcan, Ö. F., ve Naktiyok, A. (2004). Çalışanların örgütsel bağdaşımalarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59 (1), 182-201. doi: 10.1501/sbfter_0000001477
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma görevlilerinin örgütsel destek algıları ile örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Akdeniz Üniversitesi: Antalya.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS Uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42 (1), 124-143. doi:10.2307/2117735
- Kanten, P. (2016). *İşe adanma. Örgütlerde davranışın aydınlık ve karanlık yüzü* (1. Baskı) içinde (3-75).Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kaplan, M., ve Öğüt, A. (2012). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Otel işletmelerinde bir uygulama, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1) 387-401. Erişim adresi <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423912670.pdf>
- Kaplan, R., ve Norton, David, P. (2010). *Strateji haritaları*, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım.
- Karaman, A., ve Aylan, S. (2012). Örgütsel vatandaşlık, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 35-47. Erişim adresi <http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/issue/10264/125885>
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yönetimi*. 26.baskı, Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Karatepe, S. (2005). Ödüllendirme yönetimi: Örgütlerde güdülemeye duyarlı bir yaklaşım. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60(4) 117-132. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/ausbf/issue/3217/44790>
- Kartal, G. (2006) *Alan ve alan dışından atanan sınıf öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin karşılaştırmalı analizi (Nevşehir ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kayseri.
- Kayıkçı, K. (2005). Milli Eğitim Bakanlığı müfettişlerinin denetim sisteminin yapısal sorunlarına ilişkin algıları ve iş doyum düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 44 (44), 507-527. Erişim adresi <https://pegem.net/dosyalar/dokuman/2562-20110604171155-4-kayikci.pdf>
- Kelly, J. D. (1989). Gender, Pay and Job Satisfaction of Faculty in Journalism, *Journalism Quarterly*, 66 (2) 446-452. doi:10.1177/107769908906600226

- Keser, A. (2005). İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum*, 4(1), 77-95. Erişim adresi <http://calismatoplum.org/sayi7/makale4.pdf>
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 100-119. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/kosbed/issue/25709/271282>
- Kılıç, Z.S., ve Gümüseli, İ. A. (2010). İstanbul ili vakıf üniversitelerine bağlı meslek yüksek okullarında görevli öğretim elemanlarının iş doyum düzeyleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 39 (2), 290-309. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/aeukefd/issue/30437/367542>
- Kılıç, Y. (2013). *Lise öğretmenlerinin örgütsel adalet ve iş doyumu algıları arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Elazığ.
- King, M., & Murray, M. A. & Atkinson, T. (1982). Background personality job characteristics and satisfaction with work in a national sample. *Human Relations*, 35 (2) 178-195. doi:10.1177/001872678203500203
- Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers, *The International Journal of Educational Management*,15(7) 354-358. doi: 10.1108/EUM00000000005931
- Kongchan, A. (1985). *Communication satisfaction, job satisfaction, and organizational commitment of business college faculty*, (Unpublished Doctoral Dissertation). Arizona State University, UMI Dissertation Service.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Özenoğlu Kiremit, H., ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25), 119-137. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/maeuefd/issue/19398/206031>
- Köroğlu, A., ve Köroğlu, Ö. (2009). Turizm işletmelerinde örgütsel davranış boyutları. Z. Sabuncuoğlu (Ed.), *Turizm işletmelerinde örgütsel davranış*, 1. Baskı içinde (7-20). Bursa: Mkm Yayıncılık.
- Köse, S. (2008). *Örgütsel desteğin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: bir gıda işletmesinde uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kütahya.
- Kraimer, M. L., & Wayne, S. J. (2004). An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. *Journal of Management*, 30 (2), 209-237. doi:10.1016 /j.jm.2003.01.001
- Kumaş, V., ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32(1), 123-139. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/download/article-file /1685>
- Kumaş, V. (2008). *Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile stres düzeyleri arasındaki ilişki*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.

- Kurtessis, N. J., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L.C., Steward, K. A., & Adis, C.S. (2015). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support Theory. *Journal of Management*, 20 (10), 1-31. doi:10.1177/0149206315575554
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9 (4), 370–390. doi:10.2307/2391032
- Li, Haiyang, B., John B., & Umphress, Elizabeth E. (2007), Fairness from the Top: Perceived Procedural Justice and Collaborative Problem Solving in New Product Development, *Organization Science*, 18(2), 200-216. doi:10.1287 / orsc.1060.0231
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297- 1343). Chicago, IL: Rand McNally.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behaviour*, 6th Edition. New York : McGraw Hil.
- Mahmood, A. (2011). Job satisfaction of secondary school teachers: A comparative analysis of gender, urban and rural schools, *Asian Social Science*, 7 (8), 203-208.
- Matthai, J. M. (1989). *Employee perceptions of trust, satisfaction and commitment as predictors of turnover intentions in a mental health setting*. (Unpublished Doctoral Dissertation). Peabody Collage of Vanderbilt University. Dissertation Abstracts International, DAI-B 51/02.
- Moorman, R. H. (1993). The influence of cognitive and affective based job satisfaction measures on the relationship between satisfaction and organizational citizenship behavior, *Human Relations*, 46(6), 759-776. doi:10. 1177 / 0018 72679304600604
- Nayır, F. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara.
- Nayır F. (2013). Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Kısa Form Geçerlik Güvenirlik Çalışması, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 89-106. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/download/article-file/181466>.
- Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel adalet algısı, iş aile çatışması ve algılanan örgütsel destek arasındaki bağlantılar*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve verimlilik açısından değerlendirilmesi*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Özer, P. S., ve Urtekin, G. E. (2007). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*. 28, 107-125. Erişim adresi <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/erciyesiibd/article/view/5000115359/5000107361>

- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi*, 2 (18), 113-130. Erişim adresi https://iibfdergi.deu.edu.tr/index.php/cilt1-sayi1/article/view/149/pdf_134
- Özbek, B. Y. (2016). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin algıladıkları örgütsel destek ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara.
- Özcan, Z. E. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu (Niğde ili örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Ankara.
- Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri Psikolojisi*. Ankara: PDREM Yayınlar.
- Özgen, H., ve Yalçın, A. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi stratejik bir yaklaşım*, Nobel Kitapevi: Adana.
- Papin, L. M. (2005). *Teacher retention and satisfaction among inner-city educators*, (Unpublished Doctoral Dissertation). Arizona State University: Arizona.
- Polatçı, S. (2015). Örgütsel ve sosyal destek algılarının yaşam tatmini üzerindeki etkisi: İş ve evlilik tatmininin aracılık rolü. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 25-44. Erişim adresi <http://iibfdergi.ibu.edu.tr/index.php/ijesr/article/viewFile/770/1116>
- Poyraz, K., Kara, H., ve Çetin, S. A. (2009). Örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (9), 71-91. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/download/article-file/215559>
- Randall, D.M. (1999). Perceived organizational support, satisfaction with rewards, and employee job involvement and organizational commitment. *applied psychology. An International Review*, 48(2), 197–209. doi: 10.1111/j.1464-0597.1999.tb00058.x
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of literature. *Journal of Applied Psychology*, 2(4), 698-714. doi:10.1037//0021-9010.87.4.698
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2013). *Örgütsel davranış*, (çev: İ. Erdem). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu (Manisa ili örneği), *Amme İdaresi Dergisi*, 33(3), 111-124. Erişim adresi https://www.researchgate.net/profile/Ruhi_Sarpkaya/publication/324648270_Liselerde_Calisan_Ogretmenlerin_Isdoyumu/links/5ad9d463a6fdcc293586e4fb/Liselerde-Calisan-Ogretmenlerin_Isdoyumu.pdf?origin=publication_detail
- Selçuk, G. (2003). *Örgütsel destegin çalışanların iş ile ilgili tutumlarına etkisi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: İzmir.
- Sevimli, F., ve İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Academic Review*, 5(1), 55-64. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/download/article-file/556876>

- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar, *Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317–339. Erişim adresi [http://gefad.gazi.edu.tr/article /view/ 500007 8757/5000072976](http://gefad.gazi.edu.tr/article/view/5000078757/5000072976)
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A construct validity study of the survey of perceived organizational support, *Journal Of Applied Psychology*, 76, 637 – 643. doi:10.1037/0021-9010.76.5.637
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oak, CA: Sage.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi: İzmir.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statics* (6. baskı). New York, United States of America: Pearson Education.
- Tan, N. (2003). *Anadolu Lisesi öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen etmenler (Ankara ili örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi: Ankara.
- Tanriverdi H., ve Kılıç N. (2016). Algılanan örgütsel destek ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi, Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 1 (1), 1-18. Erişim adresi <http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/Tanriverdi-kilic-algılanan-orgutsel-destek-02.2016.pdf>
- Taşdan, M., ve Tiryaki, E. (2008). Comparison of the level of job satisfaction between at private and state primary school teachers. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 54. Erişim adresi [https://www.researchgate.net/publication/297302468_ Comparison_of_the_level_of_job_satisfaction_between_the_private_and_stat e_primary_school_teachers_and_government_primary_school_teachers](https://www.researchgate.net/publication/297302468_Comparison_of_the_level_of_job_satisfaction_between_the_private_and_stat_e_primary_school_teachers_and_government_primary_school_teachers)
- Telman, N., ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*, İstanbul: Epsilon Yayıncılık Hizmetleri, Tic. San. Ltd. Sti. Birinci Baskı.
- Terzi, A. R., ve Çelik, H. (2016). Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ve Algılanan Örgütsel Destek İlişkisi, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(2) 87-98. Erişim adresi [https://arastirmax.com/en/system/files/dergiler/116393/ makaleler/5/2/arastirmax-okul-yoneticilerinin-liderlik-stilleri-algılanan-orguts el-destek-iliskisi.pdf](https://arastirmax.com/en/system/files/dergiler/116393/makaleler/5/2/arastirmax-okul-yoneticilerinin-liderlik-stilleri-algılanan-orguts el-destek-iliskisi.pdf)
- Tetik, D., ve Pala, T. (2009). *Turizm işletmelerinde motivasyon*. Z. Sabuncuoğlu, (Ed.), *Turizm İşletmelerinde Örgütsel Davranış*, 1. Baskı içinde (83-100). Bursa: Mkm Yayıncılık.
- Tınaz, P. (2013). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*, 3. Baskı. İstanbul: Beta Basım.
- Thompson, E. R., & Florence TT P. (2012). A brief index of affective job satisfaction. *Group & Organization Management* 37(3), 275-307. doi:10.1177 / 1059 60 111434201
- Turcan, H. G. (2011). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin özyeterlilik alguları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Konya.

- Turgut, H. (2014). Algılanan örgütsel desteğin işletme performansına etkisinde iç girişimciliğin aracılık rolü, *İşletme Araştırma Dergisi*, 6(3), 29-62. Erişim adresi https://www.isarder.org/isardercom/2014vol6issue3/vol.6issue.3_article_03_abstract.pdf
- Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi, *Yönetim ve Ekonomi*, 17(2) 183-206. Erişim adresi <https://dergipark.org.tr/download/article-file/146047>
- Tutar, H. (2004). *İşyerlerinde psikolojik şiddet*, 3.Baskı, Ankara: Platin Yayınları.
- Türkçapar, Ü. (2012). Beden eğitimi farklı değişkenler açısından iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi. *Gefad*. 32(2), 331-346. Erişim adresi <http://www.gefad.gazi.edu.tr/download/article-file/76941>
- Türker, Y., ve Çelik, K. (2019). Öğretmenlerde iş ve aile çatışmasının yaşam doyumunu üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 242-258. doi:10.16986/HUJE.2018037287
- Türkoğlu, M. (2008). *Genel liselerde örgütsel kültürün iş doyumuna etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Elazığ.
- Uğur, F. (2017). *Ortaokul öğretmenlerinin algılanan örgütsel destek düzeyi ile örgüt sağlığı arasındaki ilişki (Fatih İlçesi Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: İstanbul.
- Uzun, T. (2018). Okullarda algılanan örgütsel destek, örgütsel güven, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8 (15) 958-987. doi:10.26466/opus.418335
- Üçüncü, K. (2016). *İş tatmini ve motivasyon*. Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı: Trabzon.
- Weiss, D. J., Dawis, R.V., England, G.W., & Lofquist, L.H. (1967). *Manual for the minnesota satisfaction questionnaire*, 22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, University of Minnesota, Industrial Relations Center : Minneapolis.
- Yamaguchi, I. (2001). Perceived organizational support for satisfying autonomy needs of Japanese white-collar workers. A comparison between Japanese and US-affiliated companies, *Journal of Managerial Psychology*, 16 (6), 434-448. doi: 10.1108/EUM0000000005773
- Yavuzkurt, T. (2017). *Ortaöğretim öğretmenlerinin işyeri arkadaşlık algısı ve iş doyumunu ile ilişkisi(Aydın İli Örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aydın Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Aydın.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2), 1-18. Erişim adresi <http://dergipark.org.tr/cagsbd/issue/44599/554006>
- Yıldırım, F. (2007). İş doyumunu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62(1), 253-278. Erişim adresi <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/929/11591.pdf>

- Yıldırım, A. (2010). *Etik liderlik ve örgütsel adalet ilişkisi üzerine bir uygulama*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü: Karaman.
- Yılmaz, İ. (2017). *Öğretmenlerin maruz kaldıkları psikolojik yıldırma (Mobbing) davranışları ile iş doyumunu arasındaki ilişki*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Muğla.
- Yılmaz, A., ve Tanrıverdi, H. (2017). Aşçıların örgütsel destek algısının iş performansı üzerine etkisinde iş ortamı niteliğinin aracılık rolü, *Journal of Tourism And Gastronomy Studies*, 5(3) 32-52. Erişim adresi [http:// jotags.org/2017/vol5_issue3_article3.pdf](http://jotags.org/2017/vol5_issue3_article3.pdf)



EKLER

EK 1. Ölçek Uygulama İzni



T.C.
MUĞLA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 70004082-604.01.01-E.8943069
Konu : İzin

07.05.2019

MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi :a)Valilik Makamının 06/05/2019 tarihli ve 8930414 sayılı Makam Oluru.
b)19/04/2019 tarihli ve 37497 sayılı yazınız.

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi tezli yüksek lisans programı 1543102003 numaralı öğrenci Göksel ERGÜL'ün, İlimiz Menteşe İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi okullarda görev yapan öğretmenlere uygulama talebi ile ilgili ilgi (a) Makam Oluru yazımız ekinde gönderilmektedir.

Gereğini arz ederim.

Serap AKSEL
Müdür a.
İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı

EKLER:

1-İlgi (a) Makam Oluru (1 sayfa)



T.C.
MUĞLA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 70004082-604.01.01-E.8930414
Konu : İzin Talebi

06.05.2019

VALİLİK MAKAMINA

İlgi :a)Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'nın 19/04/2019 tarihli ve 37497 sayılı yazısı.
b)22/08/2017 tarihli ve 35558626 sayılı Makam Oluru.

İlimiz Menteşe İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi okullarda görev yapan öğretmenlere uygulama talebi ile ilgili ilgi (a) yazı ve ekleri yazımız ekinde sunulmaktadır.

Bu nedenle, Bakanlığımızın 22/08/2017 tarihli ve 12607291 sayılı yazısı (2017/25 No'lu GENELGE) doğrultusunda ve ilgi (b) makam onayı ile oluşturulan komisyonun uygun görüşüyle, Göksel ERGÜL'ün "**Öğretmenlerin Örgütsel Destekleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki**" konulu çalışmasını;

2018-2019 Eğitim Öğretim yılında ve eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde, kurum müdürünün uygun gördüğü bir zamanda;İlimiz Menteşe İlçe Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi okullarda görev yapan öğretmenlere uygulaması, Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Serap AKSEL
Müdür a.
İl Millî Eğitim Müdür Yardımcısı

OLUR
06.05.2019

Pervin TÖRE
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

EK 2. Ölçek Kullanım İzin Yazışmaları

Algılanan Örgütsel Destek Ölçek Kullanım İzin Yazışması

The screenshot shows an Outlook email interface. The email is titled "Re: Ölçek Kullanım İzni" and is from Funda Nayir (fnayir09@gmail.com) to Gökseil Ergül. The email content is as follows:

Gökseil Hocam merhaba,

Ölçeği bilimsel çalışmalarınızda atıf vererek kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar dilerim.

Dr. Funda Nayir

On Mon, Feb 4, 2019 at 12:21 AM goksel ergul <gergul82@hotmail.com> wrote:

Sayın hocam İyi Günler;

Ben Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesinde Eğitim Yönetimi Teftişi Ekonomisi ve Planlaması Bölümünde Yüksek Lisans yapmaktayım. Öğretmenlerin Örgütsel Destek Algıları ve İş Doyumları Arasındaki İlişki konulu Yüksek Lisans tezimde Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinizi kullanmak için izninizi talep ediyorum,

Saygılarımla...

Gökseil ERGÜL
Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
Eğitim Yönetimi Teftişi Ekonomisi ve Planlaması Bölümü
Yüksek Lisans Öğrencisi

İş Doyumu Ölçek Kullanım İzin Yazışması

The screenshot shows an Outlook web interface. The browser address bar displays the URL: <https://outlook.live.com/mail/inbox/id/AQMkADAwATYOMDABLThjNzgtZDg4ADYtMDACLTAwCgBGAAADp2Vj9WAZ3UmOlgnAQQ9mrwcAdz74PEMXdkSerJKUyQnuQAAAgEMA...>

The Outlook interface shows the following details for the email:

- Subject:** RE: Ölçek Kullanım İzni
- From:** Asli Baycan Binark <asli@aslibaycan.com>
- Sent:** 4.02.2019 Pzt 08:34
- To:** Siz
- Subject:** Ölçek Kullanım İzni

The email body contains the following text:

Kullanabilirsiniz

From: goksel ergul [gergul82@hotmail.com]
 Sent: Sunday, February 03, 2019 11:30 PM
 To: Asli Baycan Binark
 Subject: Ölçek Kullanım İzni

Sayın hocam İyi Günler;

Ben Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesinde Eğitim Yönetimi Teftişi Ekonomisi ve Planlaması Bölümünde Yüksek Lisans yapmaktayım. Öğretmenlerin Örgütsel Destek algıları ve İş Doyumları Arasındaki İlişki konulu Yüksek Lisans tezimde Türkçeye sizin uyarladığınız Minnesota İş Doyumu Ölçeğini kullanmak için izninizi talep ediyorum,

Saygılarımla...

Göksele ERGÜL

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
 Eğitim Yönetimi Teftişi Ekonomisi ve Planlaması Bölümü
 Yüksel Lisans Öğrencisi

EK 3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Değerli Meslektaşım

Örgütsel Destek ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma yapmak istiyorum. Bu çerçevede aşağıda buna yönelik ölçek maddeleri yer almaktadır. Araştırmada elde edilecek sonuçların geçerliği, vereceğiniz içten ve gerçek cevaplara bağlıdır. **Elde edilen veriler sadece araştırma için kullanılacaktır.** Bu nedenle anketlere isim yazmanıza gerek yoktur. İlgi ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

Göksel ERGÜL
gergul82@hotmail.com

Yrd. Doç. Saadet Kuru ÇETİN
saaddet@gmail.com

KİŞİSEL BİLGİLER

Cinsiyet	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek			
Okul Türü	<input type="checkbox"/> Okul öncesi	<input type="checkbox"/> İlkokul	<input type="checkbox"/> Ortaokul	<input type="checkbox"/> Lise	<input type="checkbox"/> Meslek Lisesi
Branş	<input type="checkbox"/> Okul öncesi	<input type="checkbox"/> Sınıf Öğretmeni	<input type="checkbox"/> Branş Öğretmeni	<input type="checkbox"/> Meslek dersi öğretmeni	
Toplam Hizmet Süresi yıl				
Görev yaptığınız okuldaki hizmet süresi yıl				

ALGINAN ÖRGÜTSEL DESTEK ÖLÇEĞİ

	Katılma Derecesi				
	Hiç Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Çok Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
	1	2	3	4	5
1. Öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda adil davranılır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Herkes birbirine dürüst davranır	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Yaptığım işin karşılığını alıyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Öğretmenlerin performans değerlendirmesi yapılırken adil davranılır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Kaynaklar dağıtılırken adil davranılır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Öğretmenlerin ödüllendirilmesinde adil davranılır	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Öğretmenler ortaya çıkan fırsatlardan eşit şekilde yararlanır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Öğretmenler alınan kararlara katılır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. İş yükü öğretmenlere eşit olarak dağıtılır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Ders programı yapılırken öğretmenlere eşit davranılır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Her öğretmenin yapılan uygulamalara itiraz etme hakkı vardır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Öğretmenlerden gelen itirazlar dikkate alınır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Öğretmenler arasında çıkan çatışmaların çözümünde tarafsız davranılır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Öğretmenlerin bireysel farklılıklarına saygı duyulur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Yöneticim öğrenci ile yaşadığım herhangi bir sorunda benim görüşümü mutlaka alır	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Yöneticim öğrencilere karşı beni korur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Yöneticim öğrencilerle yaşadığım sorunları çözebilmem için gerekli her türlü desteği sağlar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Yöneticim işimdeki yükselme fırsatlarından beni haberdar eder.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Yöneticim kendimi mesleki yönden geliştirebilmem (hizmet içi eğitim, lisansüstü eğitim vb.) için ders programımda gerekli düzenlemeleri yapar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Yöneticim okulun kazandığı başarılarında öğretmenin payı olduğunu düşünür.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Yöneticim küçük hatalarımı hoş görür.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. İş başarılarımdan dolayı yazılı olarak takdir edilirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. İş başarılarından dolayı öğretmenlere verilen ödüllerde tutarlı davranılır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Öğretmenlerini iş başarıları ödüllendirilir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Yöneticilerim mümkün olursa ücretimi arttırmayı düşünür.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Yöneticilerim mümkün olduğunca işimi ilginç hale getirmek için uğraşır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Verilen ödüller ile ilgili olarak öğretmenler bilgilendirilir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Öğretmenlerin iş performansı takdir edilir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

<p>Aşağıdaki ölçekte birtakım memnuniyet ifadeleri yer almaktadır. Bunun için ifadelerin yanında “hiç memnun değilim” den , “çok memnunum” a kadar uzanan 5 basamaklı bir ölçek verilmiştir. Sizden istenen, her bir ifadeye ilişkin memnuniyet düzeyinizi ilgili cevap basamağının altındaki kutuya (X) işaretlemenizdir.</p>	Katılma Derecesi				
	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
	1	2	3	4	5
1. İşimin beni her zaman meşgul etmesinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. İşimde tek başıma çalışma olanağımın olmasından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olmasından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. İşimin toplumda “saygın” bir kişi olma şansını vermesinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Okul yöneticimin çalışanlara yönelik tutumlarından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Yöneticilerin karar vermedeki yeteneğinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olmasından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Bana iş güvencesi sağlamasından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmaktan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Başkalarına ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmaktan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olmasından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Yaptığım işin karşılığında aldığım ücretten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. İş içinde terfi olanağımın olmasından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. İşimin bana kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. İşimi yaparken bana kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını vermesinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Uygun çalışma koşullarının sağlanmasından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmekten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Soyad, Ad: ERGÜL GÖKSEL
Doğum Yeri ve Tarihi: DEVREK – 24/04/1982
E-posta: gergul82@hotmail.com
Telefon: 0506 774 6510

EĞİTİM BİLGİLERİ

DERECE	KURUM	YIL
Ortaöğretim	Devrek Anadolu Lisesi	1992-2000
Lisans	Kafkas Üniversitesi	2001-2005

İŞ TECRÜBESİ

GÖREV	KURUM	YIL
İngilizce Öğretmenliği	MEB-İlkokul-Ortaokul-Lise	2006-2018
Okul Müdür Yardımcılığı	MEB-Ortaokul	2018-